



David Firmino Dias Dinis

A procura e obtenção de emprego para lá da via formal: O papel do capital social

Dissertação de Mestrado em Sociologia, sob orientação do Professor Doutor Hermes Costa,
apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Coimbra, 2015



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



FEUC FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

David Firmino Dias Dinis

A procura e obtenção de emprego para lá da via formal: O papel do capital social

Dissertação de Mestrado em Sociologia, apresentada à Faculdade de
Economia da Universidade de Coimbra para obtenção do grau de Mestre

Foto de capa: Foto do autor

Orientador: Prof. Doutor Hermes Costa

Coimbra, 2015

Agradecimentos

Agradecer talvez seja das tarefas que mais estranheza causa em mim. Digo-o porque, geralmente, os agradecimentos só precisam de ser feitos a quem não precisa deles. Não sou fã de materializar o meu agradecimento em palavras, contudo irei, desta vez, contrariar esse preceito. Primeiramente, quero agradecer a todos os que se intrometeram no meu caminho e que, dessa forma, me levaram a tomar o caminho que me trouxe a este momento.

Agradeço a todos os entrevistados. Por despendarem do seu valioso tempo para participarem nesta dissertação. As informações foram extremamente valiosas e certamente que sem o vosso contributo esta dissertação não poderia “ver a luz do dia”.

Quero agradecer ao Dr. Jorge Caleiras e à Dra. Olinda Lousã. No início desta dissertação tiveram a maior paciência em ouvir as minhas questões e, com as suas pistas, tiveram a gentileza de me apontar no caminho certo.

Estes agradecimentos também se estendem aos meus amigos, pois foram eles que mais aturaram as minhas dúvidas, as minhas crises existenciais, o meu mau humor e também me acompanharam em algumas saídas noturnas, que foram tão necessárias para a minha sanidade mental. Desta forma pretendo agradecer aos Duas Mil e Duas, ao João Rocha, Óscar Resende, Fernando Resende, Claudino Carneiro, Pedro Ferreira, Nuno Tavares, Carina Teves, Ana Paula Moisés, João Santos, Bruno Garrido, Jorge Neto e Hugo Martins.

Não poderia deixar de agradecer ao Miguel Andrade. Tanto pela longa amizade como pela companhia nesta difícil jornada que foi a dissertação. Não esquecerei as longas conversas recheadas de dúvidas e de conselhos. Por fim, agradeço-te todos os copos de vinho do porto que tivemos, tão proveitosos para libertar a mente e, por vezes, para ter o efeito contrário.

Agradeço a todos os meus irmãos e irmãs. Faço-o porque todos tiveram um impacto em mim que, de uma maneira ou de outra, ajudou a criar o meu carácter. Não poderia deixar de agradecer aos meus pais e ao meu tio. Vocês são as pessoas mais importantes da minha vida. Não estamos sempre de acordo e as palavras doces não são

nosso costume, mas também não são necessárias pois os pequenos momentos, principalmente as conversas à mesa, é que importam e que me fazem sentir bem.

Por fim, tenho que gabar a paciência do meu orientador, o Professor Doutor Hermes Costa. Agradeço a sua disponibilidade, a sua sabedoria, as suas contribuições e a sua confiança em mim. Foi um prazer tê-lo como orientador. Sem dúvida que o seu contributo foi inestimável.

Aos meus pais,

ao meu tio

Índice

Resumo.....	x
Abstract	xi
1 – Introdução	1
2 – Enquadramento Teórico	5
2.1 - Estado e políticas de emprego	5
2.2 - Mercado de trabalho, novas formas de emprego e precariedade	11
2.3 - A(s)“Rede-Providência” como resposta	19
2.3.1 – Relações de troca (A dívida e o crédito dentro das redes)	21
2.3.2 – As diversas formas de Capital (Social)	23
2.3.3 – Operacionalização do Capital Social.....	26
2.3.4 – A necessidade de saber com quem falar.....	31
2.3.5 – Diferentes lógicas de instrumentalização do Capital Social	34
3 - Estudo Empírico	39
3.1 - Hipóteses de trabalho.....	39
3.2 - Operacionalização de conceitos	41
3.3 - Enquadramento metodológico da investigação	44
3.3.1 - Contexto e amostra	45
3.3.2 - Guião da entrevista e procedimentos	47
3.3.3 - Técnica utilizada.....	49
3.3.4 - Procedimento do tratamento das entrevistas.....	49
3.4 - Eixos de análise	51
3.5 - Sinopse das entrevistas	53
3.6 - Análise dos eixos	54
1) Análise e perspectivas sobre o mercado de trabalho.....	54
2) Análise da atuação do Centro de Emprego	57
3) Percurso profissional dos jovens entrevistados	62
4) Perceção sobre formas alternativas de obtenção de emprego	64
5) Perceções sobre a proteção familística e estratégias informais de obtenção de emprego	65
6) Estratégias de procura e obtenção de emprego através do “contacto com conhecidos” ..	68
7) Estratégias de utilização de capital social dentro do mercado de trabalho.....	72
4 – Conclusão.....	75
5 - Referências Bibliográficas	81

6 - Anexos.....	85
Anexo I – Organização das entrevistas por eixos	86
Eixo 1 - Análise e perspetivas sobre o mercado de trabalho	86
Eixo 2 - Análise da atuação do centro de emprego	87
Eixo 3 - Percurso profissional dos jovens entrevistados	90
Eixo 4 - Perceção sobre formas alternativas de obtenção de emprego	91
Eixo 5 - Perceções sobre a proteção familiar e estratégias informais de obtenção de emprego	93
Eixo 6 - Estratégias de procura e obtenção de emprego através do “contacto com conhecidos”	96
Eixo 7 - Estratégias de utilização de capital social dentro do mercado de trabalho	98
Anexo II – Guião da entrevista.....	101
Anexo III – Inquérito complementar	103

Resumo

Em Portugal e no mundo vivem-se momentos de crise económica e financeira que se repercutem nas mais variadas áreas da sociedades, principalmente nas políticas sociais e no mercado de trabalho. Nos últimos anos assistiu-se, pois, a uma intensificação da flexibilização do mercado de trabalho e à profusão de formas de emprego precárias com reflexos nos números do desemprego. De forma a combater o fenómeno, o Estado privilegiou políticas de integração profissional orientadas para lógicas de flexibilização e, consequentemente, multiplicaram-se as formas de contratação atípica responsáveis por um aumento da taxa de rotação dos trabalhadores. Com números do desemprego elevados e políticas de integração do Estado a evidenciarem baixa eficácia do que o desejado, os desempregados veem-se forçados a buscar estratégias alternativas de procura e obtenção de emprego. Estas formas alternativas surgem como uma resposta da Sociedade-Providência à atuação deficitária do Estado-Providência. De entre as formas alternativas de procura e obtenção de emprego neste estudo privilegia-se a utilização do capital social (contacto com pessoas conhecidas). Ainda assim, a utilização do capital social mostra-se mais complexa do que à partida seria de esperar, pois existem várias estratégias de utilização do capital social que devem ser utilizadas de diferentes formas em situações diversas. Deste modo, este estudo pretende contribuir para elucidar os diferentes usos do capital social que podem facilitar a obtenção de emprego.

A investigação realizada apoia-se em narrativas dos entrevistados, designadamente na perceção destes sobre: a atuação do Estado no que toca à integração profissional; a configuração do mercado de trabalho; a existência de uma instância protetora complementar ao Estado que também se assuma como uma forma alternativa de procura e obtenção de emprego, ou seja, uma “rede-providência”.

Palavras-Chave – Sociedade-providência; Capital Social; Redes informais; Mercado de trabalho; Precariedade; Emprego;

Abstract

In Portugal and the world we live in an economic and financial crisis that have repercussions in a variety of fields in our societies, mostly in social policies and the labor market. We came to see an aggravation of the flexibility on the labor market and a gradually rise of the unemployment. As of that, our State has been taking measures that led us to a progressive flexibilization and therefore to the creation of atypical forms of employment contracts, increasing the rotation of employers. With unemployment numbers so high and State's integration policies showing less efficiency than desired, the unemployed were forced to take alternative measures to seek and obtain a job. These measures come up as a response of the Providence-Society to the bad performance of the Welfare-State. Within the alternative forms of seeking and obtaining job, the most useful one to this study will be the use of social capital. The use of social capital shows itself more complex than some will usually expect, that's because there are several strategies of social capital use that must be applied in several forms within diverse situations. As such, it will be of most importance to this study to explore exactly those uses of social capital that might facilitate the job acquisition.

To this study will serve as base the narratives of the interviewed, where these have shown their perception about State's performance as far to the professional integration. Besides that, they will also show how they view the labor market and, additionally, reveal the value of having a protective instance complementary to the State that also assumes itself as an alternative way of seeking and obtaining job. In other words, a "network of welfare".

Keywords – Welfare-society; Social-capital; Informal Networks; Labor market; Precariousness; Employment;

1 – Introdução

Nos últimos anos a sociedade portuguesa vivenciou tempos de crise económica aguda, a qual se repercutiu nos níveis de desemprego, por exemplo. Os meios formais de procura e obtenção de emprego revelaram-se deficitários e o tecido produtivo só assimila parte da população desempregada. Deste modo, torna-se necessário repensar os modos de procura e obtenção de emprego, bem como formas alternativas de combater a frágil situação dos desempregados. Assim sendo, se bem que possa, ter reduzido ao longo do último ano, os números do desemprego cresceram sem que o Estado fosse capaz de inverter essa situação. Importa, por isso, olhar para outras soluções, tanto mais que, como afirma Boaventura de Sousa Santos, o défice de atuação do Estado em alguns setores é parcialmente compensado pela atuação da sociedade e a um fenómeno há muito consagrado e designado de Sociedade-Providência “Em Portugal um Estado-providência fraco coexiste com uma Sociedade-providência forte” (1993, 43). Quanto ao seu entendimento da sociedade-providência o autor refere que:

Sociedade-providência é um conjunto das redes de relações de interconhecimento, de reconhecimento mútuo e de entreaajuda baseada em laços de parentesco, vizinhança, através das quais pequenos grupos sociais trocam bens e serviços numa base não mercantil e com uma lógica de reciprocidade. (1993, 46)

Neste estudo salienta-se a importância destas relações de interconhecimento no que toca à ajuda em situação de desemprego e, consequentemente, à procura de emprego. Para reforçar essa importância, podemos tomar o exemplo do estudo de Fortunata Piselli (1995) em quatro aldeias do concelho de Coimbra. Segundo a autora, no que toca ao acesso ao mercado de trabalho, temos o exemplo do primeiro bombeiro oriundo de Almalaguês, que esteve na origem das primeiras admissões de parentes e conterrâneos. Pois quando chegou ao posto de comandante começou a recrutar, para trabalhar nos bombeiros, membros do seu grupo primário. A autora refere também o exemplo dos CTT em Coimbra, mencionando que boa parte dos trabalhadores dos CTT têm como colega de trabalho, alguém do seu grupo primário.

Esta importância das relações de interconhecimento para procurar emprego, também é verificada através de Estatísticas do INE. No quadro abaixo observa-se a

evolução, desde 1998 até 2013, das formas de procura de emprego. Contudo, importa salientar que, dos dados retirados do INE, foram seleccionadas apenas as três formas de procura de emprego que evidenciaram maior frequência, sendo que a variável que nos interessa será “Contactou pessoas conhecidas/sindicatos”

Quadro 1

Diligências na procura de emprego	1998	2001	2004	2007	2010	2013
Contactou um Centro de emprego	54%	47.8%	57%	61.9%	66.6%	44.3%
Contactou uma agência privada/empregador	45.4%	39.6%	49%	50%	59.9%	82.4%
Contactou pessoas conhecidas/sindicatos	47.6%	37.7%	35.3%	38%	46.7%	80.4%

Nota: “Diligências ativas para arranjar emprego nas últimas 3 semanas”¹

Este quadro analisa as diligências na procura de emprego no primeiro trimestre de cada ano, num intervalo de três em três anos. Como é visível, em todos os anos, menos em dois, o contacto com pessoas conhecidas é a terceira forma mais utilizada pelos desempregados para tentar arranjar emprego, sendo que de 2010 para 2013 quase que duplicou. Note-se, contudo, que grande parte da frequência obtida pelo “contactou um centro de emprego” se deve ao facto de os indivíduos se terem dirigido ao centro de emprego sob pena de não poderem vir a beneficiar do subsídio de desemprego. Logo, será de esperar que esta percentagem esteja ligeiramente inflacionada em relação ao número real de pessoas que utilizam o centro de emprego como forma de procura e obtenção de trabalho. Por fim, o facto de o contacto com as pessoas conhecidas ter uma expressão tão grande na procura de emprego torna ainda mais pertinente uma análise das diligências informais que favorecem o acesso ao um emprego.

¹ Dados retirados do INE

A fim de estudar estas diligências informais a questão que norteia esta investigação prende-se com a importância atribuída à utilização do capital social na procura e obtenção de emprego:

Em que medida as redes de solidariedade favorecem a procura e obtenção de emprego?

Assim sendo, tendo esta questão como pano de fundo, e que, afinal, assinala o propósito geral da investigação, é possível alinhar um conjunto de *objetivos específicos* a ter em conta:

- Averiguar se em sociedades que possuem mercados de trabalho fragmentados e, portanto, marcados por uma elevada taxa de rotação e pela precariedade, existe uma maior utilização das formas alternativas de procura de emprego.
- Verificar se existe uma relação direta entre a descrença no papel do Estado enquanto instância protetora e promotora de emprego e uma maior utilização do capital social como recurso para a obtenção de emprego.
- Determinar se a existência de laços recíprocos de entreajuda no seio dos grupos primários suscita o “dever moral” de tentar arranjar emprego para um membro desses grupos que se encontre numa situação de desemprego
- Analisar se na definição de uma estratégia para a obtenção de emprego, existe uma relação complementar entre capital social (rede social de contactos) e capital humano (escolar, cultural).
- Examinar se quem já esteve inserido no mercado de trabalho possui mais capital social e o utiliza mais eficazmente do que quem está à procura do primeiro emprego.
- Investigar se é maior a probabilidade de obtenção de emprego, por meio de redes de solidariedade, em empregos flexíveis (isto é, mais vulneráveis e instáveis).
- Determinar se a obtenção de emprego, através do recurso das redes de solidariedade é mais eficaz em empregos do setor terciário

De salientar que os objetivos foram definidos à luz da questão de partida, sendo igualmente articulados com as hipóteses de investigação adiante formuladas.

Importa também salientar que esta dissertação está estruturada em três capítulos: O Enquadramento teórico, onde se faz uma discussão sobre o Estado, e as suas políticas de emprego, e se argumenta a progressiva precarização do mercado de trabalho e a consequente necessidade de ajustamento das redes de solidariedade de forma a lidar com a necessidade de obtenção de emprego. Posteriormente, no estudo empírico, serão apresentadas as hipóteses de trabalho bem como serão discutidos os procedimentos metodológicos do estudo em causa. Também se fará a análise de entrevistas, apoiado por sete eixos de análise. Tais eixos servem para categorização e organização da informação, proveniente das entrevistas, de modo a facilitar a análise da informação dada pelos entrevistados. Por fim, na conclusão, serão debatidos os resultados deste estudo. Essa discussão de resultados estará bastante apoiada nas hipóteses de trabalho devido ao carácter hipotético-dedutivo deste estudo e porque, deste modo, serão postas à prova as hipóteses estabelecidas.

2 – Enquadramento Teórico

2.1 - Estado e políticas de emprego

Vivemos numa sociedade onde o emprego é uma peça fundamental. Poderá também ser dito que se trata de uma engrenagem extremamente importante na máquina que poderemos apelidar de capitalismo. Várias teorias no campo da sociologia sugerem até que se trata de um princípio estruturador da sociedade, aglutinador de solidariedades e até mesmo o cimento da coesão social. Essa é, por exemplo, uma opinião expressa por Pedro Hespanha e Ana Raquel Matos, autores que argumentam que o trabalho é um dos pilares da sociedade e que através deste os indivíduos conseguem aceder, de forma plena, à sua cidadania: “[...] This process allows accession to full citizenship, which raises the work ethic to the position of a central pillar of society.” (Heikkila; Van *berkel et al.*; Bosco and Chassard; Hvinden *apud* Hespanha e Matos, 1999). O argumento dos autores surge a propósito das políticas ativas de integração profissional. Poderemos ainda acrescentar que estes processos de ativação, de empoderamento e de obtenção de emprego, seguem uma lógica de materialização dos direitos fundamentais dos cidadãos:

In a wider sense, we can recognize the fact that the activation process constitutes itself as positive reaction to both the culture of dependence and the materialization of basic rights, namely the right to work (Geldof apud Hespanha e Matos 1999, 6)

Como refere Mário Centeno (2013), o êxito da economia, e acrescentaria também os direitos dos cidadãos, depende da capacidade de se encontrarem os pares *trabalhador-empresa* mais produtivos. Essa procura e oferta dá-se no mercado de trabalho, que segundo Centeno não é muito diferente de outros tipos de mercados:

O mercado é a mais simples estrutura económica, idealmente atomizada, onde as vontades de vendedores e compradores se encontram para transacionar o bem ou o serviço que uns estão dispostos a fornecer e que outros desejam usufruir. O mercado determina o preço e a quantidade transacionada. Visto nesta perspetiva, o mercado de trabalho não difere de outros mercados, obedecendo aos princípios básicos de funcionamento que regulam a oferta e a procura. Nele é transacionado um serviço (o trabalho), cuja quantidade é medida através do número de horas de trabalho e o preço através do salário horário (Centeno 2013, 27)

Portanto, como nos elucidou o autor, é no mercado de trabalho que se faz o casamento entre a procura e oferta de trabalho. Como este nos diz, a *oferta de trabalho* é composta pela população ativa. Ou seja, por indivíduos que estejam disponíveis para trabalhar, quer possuam ou não um emprego. Já a *procura de trabalho* deve-se à necessidade que as empresas têm de possuir força de trabalho para a sua produção.

Contudo, não se poderá dizer exatamente que os indivíduos, que oferecem trabalho, são *free agents*. Visto que o Estado é um intermediário entre a procura e a oferta de emprego. Como nos diz Standing:

Em meados do século XX, o capital, os sindicatos e o mundo do trabalho em geral, bem como os partidos trabalhistas e social democratas estiveram, todos eles, de acordo quanto à criação de uma sociedade e de um Estado-Providência inspirados no laboralismo (...) onde houvesse uma ligação implícita entre trabalho e benefícios (Standing 2014, 10)

Como tal, o Estado assumiu o papel de mediador do consenso entre o patronato e os sindicatos ao nível da relação salarial, como nos diz Boaventura de Sousa Santos (1998, 156-158), e assumiu também políticas de integração profissional, que são levadas a cabo pelo IIEFP. Ou seja, o Estado veio, em teoria, atenuar a incerteza no seio do mercado de trabalho. Tanto ao nível do Direito, que conferiu uma uniformização da condição jurídica dos vários trabalhadores e também uma garantia de segurança e estabilidade no emprego, como ao nível das políticas de combate ao desemprego ou de integração profissional. Deste modo, podemos verificar dois tipos de políticas de emprego incentivadas pelo Estado: as políticas passivas e as políticas ativas.

As designadas políticas *passivas*, como sugere Centeno (2013, 68), possuem a lógica de proteger um indivíduo da perda de rendimentos aquando de um período de desemprego e são personificadas pelo subsídio de desemprego. Portanto, este subsídio serve para os desempregados fazerem face às suas despesas no período em que se encontram desempregados e procuram um novo emprego. Contudo, como sugerem Hespanha e Matos, o tempo em que se é beneficiário do subsídio de desemprego é inadequado relativamente ao tempo necessário para arranjar um novo emprego. Todavia, são políticas que levam a enormes gastos por parte do Estado quando existem elevados números de desemprego (1999, 1). Sendo que esses números elevados de desemprego

podem ocorrer em contextos de crise, como a que vivemos hoje, leva o Estado-Providência a viver numa lógica perversa visto que precisa de suportar altos custos, do subsídio de desemprego, quando menos se mostra capaz para isso. Porém, é de salientar que o subsídio de desemprego, comparado com alguns países europeus, é relativamente baixo. Desta forma, sindicatos de trabalhadores têm criticado uma mudança da orientação do Estado, em relação a cortes deste subsídio, visto que estes se mostram indispensáveis para quem se mostra desempregado (Hespanha e Matos 1999, 11). Para além disso, podemos dizer que estas políticas *passivas* são meramente compensatórias dado que estas falham em integrar os indivíduos no mercado de trabalho.

Quanto às *políticas ativas*, podemos dizer que: “[...] ambicionam acelerar e melhorar a transição do desemprego para o emprego, promovendo meios de procura de trabalho e dotando o trabalhador de capital humano adequado a um novo emprego” (Centeno 2013, 68)

Por conseguinte, a “ativação” visa estimular a empregabilidade através de lógicas de empoderamento pessoal, dando mais ferramentas aos desempregados para conseguirem obter um emprego. Ainda assim, para Centeno (2013, 83-84) a ativação ocorre através de quatro tipos principais de políticas: Primeiramente, os desempregados podem beneficiar de *medidas de apoio à procura de emprego*, que prestam serviços de assistência na procura de emprego, como a ajuda na elaboração de currículos e chamadas grátis para contactar as empresas que procuram trabalho. Em segundo, o Estado concede *formação profissional* que visa fornecer aos desempregados formações específicas que se adequam às necessidades produtivas das empresas. Em terceiro, provém *medidas de emprego para os jovens*. Estas tratam-se de formações profissionais com o objetivo de preencher lacunas da educação formal. Por fim, Centeno menciona os *subsídios ao emprego*. Como nos diz o autor este tipo de subsídios serve de incentivo à contratação de determinados indivíduos, especialmente aos que estão em desvantagem no mercado de trabalho, sendo os desempregados de longa duração uns dos visados.

Vendo a tipologia do autor podemos verificar que estas políticas ativas visam o *empoderamento*, numa lógica muito semelhante à que as organizações do terceiro setor promovem. Contudo, existem vários fatores a ter em consideração no que toca às políticas ativas: Em primeiro lugar, como referem Hespanha e Matos (1999), uma das razões que

levou os Estados a apostarem neste tipo de políticas é o facto de estas custarem menos à Segurança Social e baixarem o nível de dependência para com o subsídio de desemprego. Em segundo lugar, existe uma valorização perversa de algumas políticas de ativação. É o que se sucede com os programas ocupacionais (agora designados de contratos emprego-inserção) uma vez que por seu intermédio é o trabalho que se torna meio de integração, não o emprego, pois abre-se a possibilidade de ativações não-subsidiadas. Em terceiro lugar, os referidos programas quase não conferem direitos e acabam por possuir mais características de um emprego do que de uma ocupação. Em quarto lugar, as políticas ativas podem criar um “mercado de trabalho secundário”² marcado pela precariedade, onde os indivíduos não passam muito tempo desempregados mas não chegam a possuir estabilidade devido à constante mudança de emprego. Em quinto lugar, promotores destes programas exageram nos seus aspetos positivos, criando demasiada elevadas expectativas nos beneficiários quando na verdade o Estado fornece apenas formações básicas. Em sexto lugar, os indivíduos que estão inscritos no centro de emprego como desempregados possuem a obrigação de frequentar as formações dadas pelo IEFP, mesmo que as considerem desadequadas a si, visto que se não as frequentarem correm o risco de perder o direito ao subsídio de desemprego. Portanto, podemos dizer que existe aqui uma lógica de coerção do Estado sobre os desempregados, deixando pouco espaço para a negociação. Por fim, com as políticas ativas a responsabilidade cai no colo dos desempregados, caso não consigam arranjar emprego, mesmo que o problema seja estrutural (Hespanha e Matos 1999). Concluindo, ainda relativamente às políticas ativas, Centeno refere que estas políticas falham devido ao seu carácter demasiado abrangente:

É necessário canalizar os esforços financeiros e de aplicação a grupos de indivíduos com especiais dificuldades de inserção no mercado de trabalho, tipicamente trabalhadores menos qualificados, alguns já desempregados de longa duração (Centeno 2013, 85)

Porém, como referi anteriormente, o papel do Estado não passa apenas pela promoção das políticas passivas e ativas, mas também, supostamente, por retirar a incerteza do mercado de trabalho. Para tal, como menciona Santos (1998), após o 25 de

² Creio que aqui deve ser assinalado que este mercado de trabalho secundário faz o contraponto com o mercado de trabalho primário. Isto porque o mercado de trabalho primário é assente na estabilidade, com melhores salário e maior proteção social. Já o mercado de trabalho secundário é instável e marcado pela precariedade, bem como pela sua fraca diferenciação.

Abril generalizou-se a todos os trabalhadores portugueses a garantia de estabilidade e segurança no trabalho e a proteção adequada em situações de emergência. Este refere ainda que as características da relação salarial seguiram as lógicas dos países mais desenvolvidos da Europa, acentuando uma maior proteção dos trabalhadores. Portanto, o Estado reclamou para si a regulação desta nova relação salarial. No entanto, “os avanços mais dramáticos da legislação estatal no período da crise revolucionária obrigariam a recuos mais dramáticos no período de normalização” (1998, 177). Como o mesmo autor nos diz, quanto à relação salarial fordista, e relativamente ao conturbado período de recessão na década de 70, com a crise assistiu-se, diminuição de lucros e da produtividade criou-se a uma tensão entre a relação salarial e a necessidade de aumentar a taxa de lucro. Portanto, podemos dizer que a construção do Estado-Providência em Portugal se deu de forma inconclusiva e tardia, numa altura de profunda recessão, levando a que o patronato reclamasse um recuo do Estado e progressiva flexibilização do mercado de trabalho, tendo como uma das consequências a desvalorização da força de trabalho. Um dos mecanismos de desvalorização da força de trabalho foi a introdução dos contratos a prazo em 1976. Este veio trazer desvalorização da força de trabalho, produzir insegurança e instabilidade da relação salarial. Deste modo foram neutralizadas as reivindicações das organizações de trabalhadores nos domínios do controlo do processo produtivo e da determinação de salário. Como este nos afirma, os trabalhadores passaram a aceitar salários mais baixos. Este processo de desvalorização possuía como objetivo acabar com a descoincidência entre as relações de produção capitalista e a reprodução social. Esta descoincidência diz respeito ao atraso das relações entre o capital e o trabalho na esfera de produção em relação às relações de reprodução social que dizem respeito às práticas de consumo. Contudo, é de salientar que esta descoincidência pode ser explicada através dos regimes de compensação tão típicos de países semiperiféricos como Portugal. Ou seja, a Sociedade-Providência consegue prover aos indivíduos um salário indireto, através de regimes compensatório informais, como pequenos biscates e práticas agrícolas familiares, e possui ainda um efeito apaziguador em relação aos conflitos dentro da sociedade devido ao facto das populações sentirem as suas necessidades relativamente satisfeitas. Desta forma, será possível explicar a descoincidência entre a produção capitalista e a reprodução social, bem como a relativa passividade dos indivíduos ao verem a progressiva flexibilidade do mercado de trabalho. (Santos 1998)

Em suma, podemos dizer que o Estado foi abdicando do seu papel como regulador, que assumiu logo após o 25 de Abril, e foi progressivamente flexibilizando o mercado de trabalho, desvinculando-se de compromissos que assumira, como a efetividade e proteção do emprego. Esta desvinculação foi feita a propósito da reconfiguração dos modos de produção e dos modos de reprodução social que surgiram a propósito da crise petrolífera da década de 70, que inspirou uma onda de liberalização um pouco por todo o mundo. Podemos inferir então que o Estado possui dois tipos de atuação, a formal e a informal. Enquanto a nível formal o Direito sancionou a efetividade do emprego e vários direitos aos trabalhadores, a nível informal o Estado permitiu o desrespeito ao Direito, uma progressiva flexibilização do mercado de trabalho e uma discrepância entre as relações salariais formais e as informais:

[...] Estado paralelo, ou seja, uma ação estatal dúplice que, por um lado, se compromete formalmente com um certo padrão de legalidade e que, por outro, se desvincula dele, tolerando informalmente o seu desrespeito maciço. (Santos 1998, 177)

Desta forma, podemos dizer que Portugal, sendo um Estado semiperiférico, estava mais próximo dos Estados-Providência centrais no que toca à regulação formal da relação salarial (Direito do trabalho) mas, no entanto, estava longe nas práticas. (Santos 1998)

Outro dos fatores que deixa transparecer o recuo do Estado enquanto um ator central no mercado trabalho deve-se ao facto de este ter passado a ser produtor de bens e serviços simbólicos, deixando para trás, com as políticas liberais, a produção de bens e serviços materiais. Podemos então dizer que o Estado deixou de lado o seu estatuto de produtor, que foi assumido a seguir a 74, passando a dar valor ao individualismo, à iniciativa privada e ao desejo de autonomia. O Estado passou então, progressivamente, a transferir da sua alçada, para a sociedade, vários tipos de serviços, levando a uma revalorização da Sociedade que, cada vez mais, veio assumindo o controlo do tecido produtivo, e portanto a sua privatização. Para além disso a sociedade assumiu-se como Sociedade-Providência, desempenhando funções de proteção dos indivíduos, colmatando as ausências do Estado.

2.2 - Mercado de trabalho, novas formas de emprego e precariedade

Recorde-se que a partir da década de 70, com a crise petrolífera, deu-se uma desregulação paulatina do mercado de trabalho e, consequentemente, dos direitos democráticos, ganhos pelos cidadãos na “era dourada” do Estado-Providência. Tanto que Lang *et al* referem que esta desregulação foi um ataque às fundações democráticas e aos direitos sociais dos trabalhadores: “Looking closer at the associated labor market desregulation, it becomes evident that this process often lacked democratic Foundation and has had a negative impact on fundamental social rights and workers protection” (Lang, Schömann e Clauwaert 2013, 6)

Com esta desregulação os trabalhadores são os primeiros a sofrer, mudando os seus estatutos e relações contratuais (Lang, Schömann e Clauwaert 2013, 5). Como refere Centeno (2013, 43), parte desta desregulação deve-se ao facto de as empresas apostarem em vínculos contratuais flexíveis de modo a não possuírem custos não produtivos, que possam advir de uma necessidade de despedimentos e, desta forma, de flutuação de empregados. Tais vínculos contratuais possuem várias modalidades, mas as mais recorrentes são os contratos a prazo ou trabalho em part-time. Assim, devido à aposta na desregulação, e nestas formas atípicas de emprego, podemos dizer que a taxa de rotação aumentou em Portugal:

Esta rotação de trabalhadores permite às empresas substituir trabalhadores que saem de forma voluntária ou que não se revelam suficientemente produtivos no posto de trabalho. Este é o mais relevante processo de ajustamento de emprego que ocorre nas empresas. Permite a recomposição adequada da força de trabalho às exigências produtivas.
(Centeno 2013, 33-34)

Quanto aos contratos a prazo, por exemplo, constatou-se que quase duplicaram entre 1998 e 2011. Além disso as diferenças salariais entre os contratos permanentes e a prazo são bastante elevadas e, segundo o autor, são tão mais elevadas quanto menor é a taxa de conversão de um contrato a prazo para um contrato permanente. E “em regra, o emprego a prazo não dá acesso a um emprego permanente na mesma empresa” (Centeno 2013, 45). Tanto mais que a probabilidade de um trabalhador temporário, em Portugal, transitar para um emprego permanente é de 12%. Este facto demonstra uma forte segmentação do mercado de trabalho, sendo que a segmentação remete-nos para a

existência de uma forte rotação entre um emprego flexível e outro. Por sinal afetando sobretudo os jovens, tal constatação vem, aliás, em linha com o que nos anunciam Lang *et al.*, visto que os trabalhadores temporários são essencialmente as mulheres e os jovens dos 15 aos 24 anos. Além disso, segundo Luísa Veloso *et al.*, 54,2% dos indivíduos num empregado temporário, no ano de 2008, tinham entre 15 e 24 anos, o que confirma que o fenómeno da desregulação do mercado de trabalho e da flexibilização possui uma orientação geracional. Algo que também nos é afirmado por Elísio Estanque e Hermes Costa, quando referem que a degradação das relações laborais atinge principalmente: “Os mais pobres e vulneráveis, em particular os jovens e as mulheres” (2014, 4). Luísa Veloso *et al.* dizem-nos ainda:

Se a isto juntarmos o facto de que, desde 1985, a precariedade do emprego nos adultos (25-49 anos) também tem vindo a aumentar de geração para geração, podemos admitir que as coortes nascidas nas décadas de 70, 80 e 90 do século passado têm cumprido um destino profissional divergente das gerações anteriores (Veloso, Carvalho e Oliveira 2011, 35)

Portanto, isto sugere que a precariedade para além de atingir os jovens, é um fenómeno que vem ganhando força de geração em geração. Contudo, para entender melhor a precariedade é necessário olhar para este fenómeno com as lentes de Kovács:

A precariedade refere o trabalho mal pago, pouco reconhecido e que provoca um sentimento de inutilidade, refere ainda à instabilidade do emprego, à ameaça do desemprego, à restrição dos direitos sociais e à falta de perspectivas de evolução profissional (2004, 35)

A precariedade é o denominador comum entre as formas atípicas de emprego ou, como Kovács lhe chama, flexíveis. Estas formas são totalmente o oposto das relações salariais Fordistas, das quais Boaventura de Sousa Santos (1998) nos fala e as quais os precários almejam obter. Estas relações salariais fordistas, ou a relação salarial do pós-guerra, como são designadas por Kovács, são dominadas por contratos permanentes, com um horário de trabalho integral que é regulado por contratação coletiva e possuem a possibilidade de mobilidade na carreira (Kovács 2004). Este modelo de emprego Standard, como lhe chamam Veloso *et al.*, começou a ser predominante no pós-guerra, como já foi

referido, e foi sendo construída devido às lutas sindicais e ganhou forma com o estabelecimento dos Estado Sociais.

Ao contrário das relações salariais de tipo fordista que marcaram o pós-guerra do século XX, no século XXI tornou-se evidente que as novas relações salariais são significadas de precariedade (Estanque e Costa 2012). Os autores referem-se especialmente aos recibos verdes, contratos a prazo, o trabalho em part-time e o trabalho ilegal que é feito sob o manto da economia informal. Com o passar do tempo tem sido cada vez mais notório que estas formas atípicas de emprego são sinónimo de precariedade, visto que não fornecem segurança aos indivíduos e isto tem implicações na própria condição de classe. Na verdade, os segmentos da classe média são os que mais sofrem com a incidência dos vínculos precários, o que pode significar uma descida na estrutura social, contrariando a subida, mesmo que subjetiva, de gerações anteriores que beneficiaram das políticas do Estado-providência e das relações salariais fordistas (Estanque 2014). Portanto, este é mais um traço vincado da precariedade, um fenómeno que atinge sobretudo uma classe média que foi, a certo momento, “patrocinada” pelo Estado e beneficiou de boas condições estruturais para subir na estrutura social. No entanto, com o fenómeno da precariedade, o progressivo recuo do Estado, bem como a sua permissividade em relação à progressiva flexibilização do mercado de trabalho, com a terciarização e a degradação das condições laborais esta classe tenderá a emagrecer. Todavia, importa referir que o Estado já vem mostrando alguns retrocessos nas conquistas que foram feitas pelas classes trabalhadoras:

O aumento do desemprego, os contratos precários, a subida dos impostos, o congelamento das carreiras e salários na função pública, a privatização de serviços e de património público, as medidas de contenção impostas na saúde, na educação e na ciência [...] já há muito vinham sendo denunciadas como um retrocesso nas conquistas da democracia [...] mesmo antes da chegada da crise mais violenta
(Estanque 2014, 65)

As políticas de austeridade vieram agudizar a tendência de recuo do Estado e levaram ao falhanço do projeto de vida das camadas mais escolarizadas, à degradação das condições salariais, dos direitos e das oportunidades. Pode-se verificar isso nos argumentos de Santos (2011), visto que este também alude ao facto de Portugal ser um país com elevados níveis de desigualdades sociais e de oportunidades. Para além disso, este suporta

a ideia de que o Estado tem uma quota parte de culpa no que toca às desigualdades de rendimentos e às desigualdades sociais, quando refere que estas se devem a componentes institucionais e não individuais. Em resumo, e de forma necessariamente breve, a austeridade produziu impactos desestruturadores no mercado de trabalho e reforçou as assimetrias nas relações laborais. (Costa 2012, Estanque e Costa 2014)

No quadro da discussão da literatura sobre a flexibilidade, e antes de me deter um pouco mais nas modalidades de precarização, é ainda incontornável mencionar a noção de precariado, por sinal celebrizada por Guy Standing (2014). Não sendo aqui o espaço para aprofundar o conceito³, ou sequer para recuperar, por exemplo, as relações entre precariado e proletariado, direi apenas que precariado (sendo ele próprio internamente fragmentado) acaba por viver ao sabor das flutuações de emprego necessárias para o capitalismo se reproduzir e isso, como refere Standing, leva a empregos frágeis, instáveis e com lógicas casualistas:

O trabalho desempenhado pelo precariado é, de natureza, frágil e instável, andando associado à casualização, à informalização, às agências de emprego, ao regime de tempo parcial, ao falso autoemprego e a esse novo fenómeno de massas chamado crowd-sourcing (2014, 12)

De modo a entender um pouco melhor o fenómeno da precariedade, interessa conhecer as modalidades de emprego onde os precários estão inseridos:

Contratos a prazo – Como refere Kovács, este tipo de contrato possui limites de início e de fim de contrato bem definidos. Este tipo de contratos está associado a trajetórias precárias no mercado de trabalho e o Código de trabalho permite que este seja renovado até três vezes e até ao limite de seis anos. Como a autora indica, este tipo de relação contratual, inicialmente estava associada a mão de obra pouco qualificada, contudo essa tendência está a conhecer uma trajetória inversa visto que as qualificações dos trabalhadores com este vínculo contratual está a aumentar. Por fim, este vínculo contratual atinge sobretudo os mais jovens, mulheres e indivíduos com baixo nível de escolaridade.

Segundo Santos, este tipo de contrato veio facilitar a flexibilização do mercado de trabalho e veio submete-lo às lógicas da microeconomia de curto prazo. Ou seja, veio

³ Veja-se, para o efeito, Soeiro (2015).

permitir uma maior mercadorização da força de trabalho visto que permite às empresas fazer flutuar a quantidade de trabalhadores, vinculados a si, consoante a sua necessidade de produção. Como este nos diz, o Estado quando legalizou este tipo de contratos acreditava que esta seria uma forma marginal de criar emprego, contudo isso não é a prática corrente. Tal como Santos e Centeno referem, a utilização deste tipo de contratos é recorrente e a sua conversão para um contrato permanente é diminuta, o que vem sugerir que existe uma utilização perversa deste tipo de contratos, não sendo apenas utilizados para a integração profissional (Santos 1998, Centeno 2013). Importa, entretanto, identificar outras modalidades contratuais que atestam situações laborais precárias:

- Trabalho independente ou recibos-verdes: Como afirma Kovács, este é o indivíduo que exerce a atividade profissional por conta própria. No fundo é simultaneamente um trabalhador e um empresário. A autora refere que este é um grupo com situações muito heterogéneas, visto que existe quem se encontre nele de forma deliberada, acedendo ao seu espírito empreendedor, e existem os indivíduos que esta chama de *falsos independentes* que só se encontram nesta situação devido ao contexto de precariedade laboral.
- Trabalho a tempo parcial: Nestes vínculos contratuais o que está em causa é o tempo de trabalho. Como nos diz Kovács, as situações podem ser várias, sendo que no contrato podem ser definidas horas de trabalho por dia, por mês, semana. Contudo, como esta afirma, a precariedade nesta forma contratual tem uma incidência sectorial. Ou seja, em casos como a banca e os seguros, este vínculo é negociado e resulta de uma escolha por parte dos trabalhadores. Contudo, em setores como o da restauração ou do comércio a retalho, este tipo de vínculo contratual já se tornou norma e, deste modo, os indivíduos possuem estes vínculos contratuais de forma involuntária. É certo que a evolução do trabalho a tempo parcial, em Portugal, demonstra que este está a baixo da média europeia. Contudo, como expõe a autora, a proporção daqueles que trabalham a tempo parcial de forma involuntária (45,5%) é superior à média europeia (18%). Neste tipo de emprego, as mulheres estão em maioria, os jovens possuem uma forte representação (até aos 25 anos), e essa representação aumenta no que toca aos indivíduos com mais de 65 anos que possuem um peso de 58%.

Como garante Lang *et al.* (2013), os contratos a tempo parcial sempre foram vistos pelos Estados membros da União Europeia como uma ferramenta útil de combate ao desemprego. Segundo as autoras, esta forma contratual possui uma incidência geracional, ou seja o interesse dos Estados membros seria fazer face ao desemprego juvenil através deste tipo de emprego, algo para o qual Kovács (2004) também alerta, avisando que este tipo de emprego possui uma forte representatividade junto dos jovens em Portugal. Lang expõe os números da distribuição, dos trabalhadores, por género e idade e podemos verificar que nos países da EU também se verificam números relativamente semelhantes aos portugueses: As mulheres estão em maioria, sendo que 32,1% trabalhavam neste tipo de emprego em 2012, enquanto apenas 8.4% dos homens estão inseridos neste tipo de emprego. Quanto aos jovens entre os jovens de 15-24 anos, constata-se que 29% deles possuem este tipo de vínculo contratual. No que toca aos indivíduos com mais de 65 o peso ainda é maior visto que 55% dos indivíduos estão inseridos neste tipo de emprego. Outra conclusão que autoras expõem deve-se ao facto que, no caso dos homens, a inserção neste tipo de emprego é maior quanto mais jovens forem. Já no caso das mulheres dá-se o contrário e, segundo estas, isso reflete as desigualdades de género quanto à conversão de contratos entre part-time e tempo integral. (Lang, Schömann e Clauwaert 2013, 15)

Recuperando um argumento anterior, de Lang *et al.* (2013), no que toca às modalidades de emprego precário, também é necessário ter em atenção algumas modalidades que são incentivadas pelo Estado, de forma a criar emprego, mas que levam os indivíduos a entrar numa espiral de precariedade. Aqui podemos referir os estágios do IEFP, as bolsas de investigação ou os contratos-inserção. Certamente que alguns dos exemplos possuem uma componente qualificante, na conceção de Kovács (2004), apesar de serem precários. Contudo esta mesma autora, bem como Costa e Estanque (2014), alertou-nos para a fragilidade destas modalidades o que leva a que os indivíduos entrem numa espiral de rotação entre empregos piorando, cada vez mais, a sua situação precária dentro do mercado de trabalho.

Para além da distinção que Ilona Kovács faz dos vínculos contratuais precários, esta também faz distinção das situações face ao emprego. O vínculo contratual pode dar uma visão muito simplista sobre a situação de precariedade dos indivíduos, contudo a situação face ao emprego e às perspetivas de empregabilidade ajudam a entender melhor os

seus percursos precários. Deste modo a autora faz a distinção utilizando como variáveis os níveis de formação/qualificação exigidos e o grau de estabilidade/flexibilidade de emprego:

1. Emprego flexível precarizante: Ocorre essencialmente em situações em que os indivíduos possuem qualificações com nível elevado/médio; são trabalhos limitados em conteúdo e fortemente baseados na aprendizagem no trabalho; não possuem capacidade de negociação com o empregador e sofrem de uma constante ameaça do desemprego, podendo mesmo andar a “saltar” de um contrato de tempo determinado para o outro. Quanto aos vínculos contratuais neste tipo de emprego, a autora inclui os contratos a termo, tempo parcial involuntários, trabalho temporário ligado a empresas de trabalho temporário e falso independente.
2. Emprego flexível qualificante: Esta modalidade resulta da escolha do próprio indivíduo; Quem ocupa estes empregos possui, geralmente, boas qualificações e a visão é de que este emprego é apenas mais uma etapa de aprendizagem, ou apenas para ganhar currículo; Estes tipo de emprego não liga o trabalhador ao empregador por vínculos estáveis, sendo que o único vínculo é um contrato a termo. Um exemplo poderá ser os estágios profissionais, de um ano, que hoje em dia são tão comuns; possui alguma capacidade de negociação com o empregador; possui perspectivas de mobilidade profissional, essencialmente no mercado externo.
3. Emprego estável ameaçado: pode-se dizer que este é um tipo de emprego onde os trabalhadores possuem baixas qualificações; as suas possibilidades de mobilidade quase que se reduzem à lateral, sendo que a mobilidade vertical, neste tipo de emprego, é bastante reduzida; Outro facto importante é a fraca capacidade de negociar com o empregador sendo que possa, deste modo, sofrer de precariedade e uma constante ameaça do desemprego, a não ser que consiga melhorar a sua situação através das unidades sindicais.
4. Emprego estável: este é marcado por indivíduos que possuem altas qualificações e que, portanto, possuem uma forte possibilidade de mobilidade dentro da empresa, tanto a nível horizontal como vertical. Para além disto, possuem uma forte capacidade de negociação com o empregador e este último tem um grande interesse de continuar a apostar na formação dos seus trabalhadores (Kovács 2004).

Por fim, interessa referir que, como nos afirmam Luísa Veloso *et al.* (2011), é nos países do sul da Europa em que os jovens mais qualificados são mais prejudicados, visto que muitos deles só estão nestes tipos de empregos precários por não conseguirem arranjar nada melhor. Concluindo, como declaram Lang *et al.*, deve existir uma preocupação relativamente a estas formas atípicas de emprego, bem como relativo ao facto que mesmo em tempos prósperos estas formas de emprego se solidifiquem e continuem a crescer. Ou seja, que não se tornem uma exceção de combate ao desemprego, em tempos de crise, mas que se tornem regra, mesmo em tempos de prosperidade.

Como já vimos, por vezes a proteção do Estado não se mostra completamente eficaz, na situação de desemprego, pelo que importa recorrer a outras estratégias, as quais Pedro Araújo (2008) chama de *mediadores de compensação*:

- Estado-Providência
- Sociedade-Providência
- Atividades de substituição

Estas atividades de substituição, segundo Caleiras (2011, 2015), fazem parte das estratégias dos desempregados para fazer face à quebra de rendimento em situações de desemprego. Os desempregados seguem estas estratégias pois, como nos diz Caleiras, o valor do subsídio de desemprego mostra-se insuficiente para fazer face às despesas. Para além disto, estas atividades de substituição são entendidas, pelos desempregados, como uma mostra do seu trabalho, acreditando que alguém veja o seu trabalho, de carácter informal, e os queira contratar.

Segundo este autor, estes mediadores de compensação garantem uma proteção na eventualidade do desemprego (Araújo 2008). Contudo existe um mediador que assume com maior vigor a responsabilidade da proteção dos indivíduos, visto que assume as suas responsabilidades e a do Estado, quando este falha, e esse mediador é a Sociedade-Providência.

No modelo do sul, um vasto número de riscos sociais (doença, deficiência, desemprego, etc.) é assumido como responsabilidade da família e das redes de parentesco. O Estado intervém apenas com transferências monetárias de valor reduzido (Andreotti et al. apud Portugal 2014, 15)

A este fenómeno, onde existe uma articulação entre o Estado e a Sociedade, na proteção dos indivíduos, Claude Martin (1995) chama de *welfare-mix*. Portanto, desta forma, podemos, mais uma vez, verificar que existe uma atuação deficitária do Estado-providência, visto que a Sociedade-providência assume alguns serviços que à partida seriam dos Estado. Isso é visível nos argumentos de Santos (1993), pois segundo este o Estado português não é um Estado-providência no sentido do termo. Segundo este mesmo autor, pode-se caracterizar o Estado português como um *Semi-Estado-Providência*. Ou seja, um Estado cujo défice providencial é compensado pela atuação da Sociedade-providência (Santos 2011; Santos *apud* Portugal 2014). Desta forma, existe a necessidade de verificar as lógicas compensatórias da Sociedade-providência no que toca à ajuda aos desempregado. Importará então, no ponto seguinte, averiguar, através da revisão da literatura, o funcionamento de alguns processos e estratégias que são usados pelos indivíduos para sobreviver e escapar à frágil situação de desemprego.

2.3 - A(s)“Rede-Providência” como resposta

Devido à dificuldade em arranjar emprego através da via formal, refiro-me às políticas de integração profissional que são levadas a cabo pelo Estado, importa averiguar a atuação da Sociedade-providência, junto dos desempregados, no que toca a de lógicas de segurança no desemprego e à ajuda que esta consegue prover de modo inserir os indivíduos nos mercado de trabalho. Para entender estas estratégias informais de procura de emprego, é necessário conhecer o conceito de *estrutura social*, pois é nela que os indivíduos se movem e atuam de forma a obter um emprego.

Como nos diz Lin (2001), uma estrutura social pode ser definida por quatro componentes:

1. Uma estrutura social possui uma série de *posições diferenciadas* e estas posições possuem tipos e quantidades diferenciadas de recursos.
2. Possui uma hierarquia, no que toca à autoridade e ao controlo e acesso de recursos.
3. Possui normas e regras quanto ao uso dos recursos.
4. Os indivíduos que ocupam as posições mais elevadas na estrutura fazem as regras, pelas quais a estrutura se rege.

Quanto ao primeiro ponto, o autor refere que existem recursos integrados na estrutura, *recursos posicionais*, e que mesmo que exista uma posição na estrutura que tenha uma elevada rotação, relativa à sua ocupação, os recursos mantêm-se sempre nessa posição. No que toca ao segundo ponto, este refere que a autoridade, que se exerce sobre os outros, é uma forma de controlo e acesso aos recursos. No terceiro ponto, o autor esclarece que as normas e as regras servem para uniformizar o uso dos recursos posicionais, dando instruções de uso a cada elemento e, deste modo, levando os indivíduos sempre em direção à ação coletiva e à prosperidade do grupo. Por fim, Lin diz-nos que para além de ser a elite a criar as normas e as regras da estrutura é suposto que também as cumpram. Contudo alerta-nos para um paradoxo: quanto mais elevada a posição na estrutura social, mais possibilidade se possui de agir em interesse próprio devido ao poder discricionário dessas posições.

Contudo, o conceito de estrutura social inicialmente usado por Lin transmite uma ideia de imobilidade e de formalidade. No entanto, o que interessa a esta dissertação não será isso, pois como nos dizem Boltanski e Chiapello (2009), a imobilidade está associada à perda de laços e a mobilidade está associada à criação de laços, sendo portanto esta última que nos interessará. Deste modo o conceito que será útil utilizar será o de *rede social*, pois, como o próprio Lin refere: “Social networks represent a less formal social structure in that there is little or no formality in delineating positions and rules and in allocating authority to participants” (2001, 38)

Portanto, interessará analisar as relações interpessoais dentro das redes, que já têm o pressuposto de possuírem um carácter informal. De igual modo, poderemos dizer que estas redes se adequam mais a esta dissertação porque, como nos diz Portugal (2014), estas não são estáticas, possuem um carácter dinâmico e estão em constante reconfiguração consoante as circunstâncias e as necessidades. Contudo, para melhor se entender o conceito de *rede social* interessa salientar um argumento de Bourdieu (1986), como nos diz: Uma rede social não é natural, mas sim construída. É o produto de investimento e de estratégias, pessoais e coletivas, que possuem o objetivo de reproduzir as relações sociais.

Posto isto, interessará conhecer os quatro princípios fundamentais da teoria das redes sociais que são identificados por Wasserman e Faust:

1. Os atores e as suas ações são vistos como interdependentes.
2. Os laços relacionais entre os atores são canais onde circulam fluxos de recursos, podendo estes ser materiais ou imateriais.
3. As redes são estruturas que configuram oportunidades ou constroem a ação individual.
4. Os modelos de redes conceptualizam a estrutura (social, económica, política) com padrões constantes de relações entre atores. (Wasserman; Faust *apud* Portugal 2014, 49)

Portanto, com esta representação das redes importa referir que estas poderão ser vistas como um conjunto de *laços* que representam a conexão entre o conjunto de *nós da rede* (indivíduos). Como afirma Portugal (2014), os *nós* serão os membros da estrutura social e os *laços* representam as interconexões entre os *nós*. Sendo mais explícito: “os laços são usados para representar os fluxos de recursos, relações simétricas de amizade, transferências ou relações estruturais entre nós” (Wellman e Berkowitz *apud* Portugal 2014, 49). Uma das importâncias de ser um *nó*, numa rede social, como afirma Nan Lin (2001), deve-se ao facto de possuir acesso aos outros nós e, desta forma, aos recursos que circulam na rede, através dos laços, bem como aos recursos estruturais ou *posicionais*.

2.3.1 – Relações de troca (A dívida e o crédito dentro das redes)

Para esta circulação de recursos se dar, será necessário haver uma relação de troca entre os *nós* (indivíduos). Para Lin (2001), a troca pode ser definida como uma série de interações entre dois ou mais atores, na qual existe uma troca de recursos. Como este afirma, a troca possui dois pressupostos fundamentais: é necessário haver uma relação entre os dois *nós* e, obviamente, tem de haver uma troca de recursos entre os *nós*. Para além disso, será evidente que atores fazem uma escolha relativamente racional das suas relações de troca, e das transações que fazem, de modo a maximizar os lucros e a minimizar as perdas. Contudo nem sempre será esse o caso. Por vezes, um ator não consegue fazer uma troca de igual valor com outro indivíduo da sua rede de contactos. No entanto, como quer manter o relacionamento, acaba por tornar-se subordinado desse outro indivíduo, pois possui uma dívida para com ele. A dívida, para este autor, é o chamado *crédito*. Segundo este, o *crédito* é uma dívida que depois será cobrada pelo credor e essa cobrança pode ser reclamada a qualquer momento. A partir daí poderemos dizer que estes

possuirão uma relação de *devedor* e *credor*. Todavia, estes estatutos não têm necessariamente de ser exclusivos, ambos podem possuir os dois estatutos. Isto porque os créditos entre os dois indivíduos não se anulam e assim estes possuirão sempre uma relação em aberto. Importa também clarificar que quanto mais tempo uma relação de troca desigual se mantiver, mais se espalha o reconhecimento social do credor, dentro da rede, devido ao “favor” que presta ao manter uma relação onde supostamente dará mais do que recebe.

Falando destas relações de troca, que pressupõem uma dívida entre os indivíduos, não poderíamos deixar de mencionar o sistema de dádivas. Como nos diz Portugal (2014), a dádiva serve para estabelecer relações e ao aceitá-la o recetor passa a ter obrigações para com o dador. De salientar que, como refere a autora, este sistema de dádivas edifica-se na dívida. Ou seja, existe um ciclo sem fim de dom e contradom. Pode-se dizer então que se verifica, especialmente nos laços familiares, uma *dívida positiva*. Como nos dizem Degenne e Lebeaux, a *dívida positiva* é caracterizada pelo facto de que qualquer retribuição, dentro do sistema de dádivas, nunca é suficiente para pagar a dádiva anterior. Deste modo podemos inferir que o sistema de dádiva, e mais especificamente a *divida positiva*, funda os laços de solidariedade e de entreajuda entre os membros da família. (Degenne e Lebeaux *apud* Portugal 2014)

Como já foi referido, para que estas relações de troca existam, será necessário a troca de recursos. Deste modo, poderemos dizer que os indivíduos podem possuir dois tipos de recursos: Os *personais* e os *sociais*.

Quanto aos *recursos pessoais*, Lin esclarece: “Personal resources are in the possession of individual actor who, as their owner, can use, transfer and dispose of them without needing to receive specific authorization or be accountable to other actors” (2001, 42)

Existem três formas de obtenção de *recursos pessoais*: Primeiramente, existe a possibilidade da herança ou da atribuição. Deste modo os recursos que o indivíduo possui foram transferidos por um familiar, amigo ou conhecido. Em segundo lugar, existe a obtenção através do investimento ou do esforço do indivíduo. O maior exemplo poderá ser o capital humano, que se trata de um recurso pessoal para o qual todos os indivíduos

precisam de fazer um investimento pessoal e despende de uma larga quantidade de esforço próprio. Por fim, a terceira forma de obtenção de recursos pessoais dá-se através das relações de troca já mencionadas. Quer seja uma simples troca direta, que envolva dinheiro, ou uma troca de recursos entre dois membros de uma rede social. (Lin 2001)

Quanto aos *recursos sociais*, Lin clarifica: “We define social resources, or social capital, as those resources accessible through social connections. Social capital contains resources [...] of other individual actors to whom an individual actor can gain access through direct or indirect social ties” (2001, 43)

Estes *recursos sociais*, ou *capital social*, poderão ser imateriais, mas também bens materiais, tal como sucede com os *recursos pessoais*. Contudo, a diferença será que os indivíduos farão uso deles através de empréstimo do verdadeiro dono desse recurso. Lin expõe ainda as formas de acesso a este tipo de recurso. Como já foi referido, poderá ser acessível através dos laços que os indivíduos possuam com outros *nós* da sua rede social. Por outro lado, estes recursos sociais poderão coincidir com os seus recursos pessoais. Por fim, estes poderão ser *recursos posicionais*.

Os *recursos posicionais*, são recursos sociais que estão integrados numa posição da estrutura hierárquica. Estes estão acessíveis ao indivíduo que ocupa essa posição e este pode fazer o que entender com eles, pelo menos enquanto o seu contrato durar ou ocupar essa posição. Quando o indivíduo deixa de ocupar essa posição, esses mesmos recursos posicionais deixam de ser seus e continuarão ligados a esta. Este tipo de recurso é bastante mais “poderoso” do que o pessoal, isso deve-se ao facto do indivíduo poder utilizar os seus recursos posicionais, e portanto fazendo uso da sua rede social ou da empresa onde está inserido, para acumular capital que não conseguiria obter usando apenas os seus recursos pessoais. (Lin 2001)

2.3.2 – As diversas formas de Capital (Social)

No entanto, esta dissertação não se prenderá certamente com recursos. Isto porque, como afirma Lin (2001), quando são mobilizados através de uma ação racional, que possua um propósito, os recursos transformam-se em capital. Aclarando, os recursos transformam-se em capital porque são mobilizados com o intuito de gerar ganhos. Sendo o melhor exemplo, e um dos propósitos desta tese, a mobilização de capital social para obter

um emprego. Todavia, o capital possui várias formas, das quais Pierre Bourdieu (1986) distingue três: O *capital económico*, o *capital cultural* (ou humano) e o *capital social*.

Para este autor, o *capital económico* diz respeito, obviamente, ao dinheiro. Contudo acrescenta que uma forma institucional do *capital económico* são os direitos de propriedade. Quanto ao *capital cultural*, diz-nos que este se refere aos bens culturais que um indivíduo possa ter, de entre vários exemplos podemos salientar os livros, quadros, etc. Numa forma institucionalizada, o *capital cultural* diz respeito habilitações literárias. Por fim, quanto ao *capital social*: “Social capital is the aggregate of the atual or potential resources which are linked to possession of a durable network of more or less institutionalized relationships of mutual acquaintance and recognition [...]” (Bourdieu 1986, 247)

Para o mesmo autor, o capital social é governado pela lógica do conhecimento e do reconhecimento e possui funções como capital simbólico. No entanto, existem autores, como Lin (2001) ou Coleman (1988), que possuem uma visão mais utilitária, no sentido estrito do termo. Segundo estes, o capital social é qualquer recurso acessível através das relações sociais que um indivíduo mantenha. Para além disso, afirmam que este tipo de capital é mais exigente que os outros, porque precisa de ser estimulado para se reproduzir. Se houver uma comparação com o capital cultural, do qual nos fala Bourdieu (1986), este possui um crescimento exponencial, pelo menos no que toca às habilitações literárias, visto que não existe risco da perda de graus de habilitações. Quanto ao capital social, este é exigente, como referem os autores, porque possui a necessidade de ser constantemente estimulado, caso contrário os laços perdem-se e o capital social também.

Porém, Coleman (1988) acaba por ser o autor que possui uma visão mais abrangente e completa sobre o capital social. Segundo este, a definição de capital social é feita segunda a sua função, devido ao facto de assumir diversas formas e, como este afirma, a sua função é facilitar a ação dos indivíduos. Estas ações devem possuir um objetivo que, sem a utilização do capital social, não seria possível atingir. Coleman (1988), com a sua visão mais detalhada e abrangente do capital social, alerta-nos para o facto deste tipo de capital possuir várias formas:

Primeiramente, este expõe-nos, como dimensões do capital social, as *obrigações*, as *expectativas* e a *confiança*. “If A does something for B and trust B to reciprocate in the future, this establishes an expectation in A and an obligation on part of B. This obligation can be conceived as a credit slip held by A for performance by B” (Coleman 1988, 102)

Portanto, como podemos verificar, a *expectativa* está do lado de A, visto que espera que B lhe pague a dívida, um dia. E a *obrigação* está do lado de B visto que está em dívida para com A. O fator que permite que toda esta troca se dê é a *confiança*. Se A não tivesse *confiança* que B lhe pagaria, mais tarde, não lhe teria feito o favor. Ou seja, a confiança existe porque A possui a capacidade de prever ou afetar as ações de B. (Granovetter 1973)

Outra dimensão que este refere é a *informação*. Segundo este, a informação é emanada das relações sociais que os indivíduos têm e esta é facilitadora da ação. Contudo a aquisição de informação não é feita sem qualquer custo, necessita no mínimo que se despenda de tempo e de atenção. No entanto, a informação pode surgir de qualquer tipo de relação que se mantenha, mesmo que o seu propósito não seja esse. Vejamos um exemplo que este nos apresenta:

A person who is not greatly interested in current events but who is interested in being informed about important developments can save time of reading a newspaper by depending on spouse or friends who pay attention to such matters (Coleman 1988, 104)

Outro bom exemplo da capacidade que o capital social tem de ser facilitador de ação, é a obtenção de emprego. Vejamos: os trabalhadores possuem informação privilegiada sobre uma vaga na sua empresa, passando depois essa informação na sua rede social, aos seus familiares, amigos e conhecidos, dando-lhes a conhecer a necessidade da empresa. Deste modo, o capital social servirá como fator de acesso ao emprego. Se a informação não fosse divulgada, muito provavelmente um *nó* da rede social, desse indivíduo, não saberia do emprego e, desta forma, não o obteria. (Lima e Conserva 2006)

Por fim, temos as *normas e sanções*. Estas não são apenas um tipo de capital social que facilita a ação, visto que também a constrangem. Este tipo de capital social possui a função de manter a eficácia do grupo, levando a que os indivíduos minorizem as ações de interesse individual e levando-os a focar-se nas ações de interesse coletivo. Este

tipo de capital social funciona através de um sistema de sanções e recompensas consoante a atuação que os membros do grupo possuam, de acordo ou contra as normas. (Coleman 1988)

Como foi referido anteriormente, e as *normas e sanções* são um ótimo exemplo disso, é seguro afirmar que o capital social possui um caráter público: “The persistence of a collectivity depends on a set of formal and informal rules governing actors relative to each other and to access and use shared resources” (Lin 2001, 137)

Para além disso, quando um indivíduo entra para um grupo o seu capital social é assimilado pelo todo e pode ser operacionalizado de forma a que o grupo prospere, sendo emprestado a outros membros do grupo. Para além disso, as ações de um dos membros pode ter um forte impacto na acumulação do capital social do grupo. Se vírmos um exemplo, dado por Coleman, de um pai que decide aceitar um emprego numa cidade diferente, estará a destruir o capital social do resto da família, visto que os laços não poderão ser estimulados e muito provavelmente acabarão por ser destruídos. (Coleman 1988, Lin 2001)

2.3.3 – Operacionalização do Capital Social

Como foi referido no parágrafo anterior o capital social também possui a capacidade de minorizar as ações de interesse individual, de forma a que sejam maximizadas as ações de interesse público, para que o grupo prospere. Posto isto, interessa mencionar que as ações racionais, que os indivíduos tomam, possuem dois motivos: A manutenção e ganhos de recursos, tanto individuais como da sua comunidade. Importa acrescentar que, primeiramente, uma comunidade, e os seus indivíduos, esforçam-se para manter os recursos que já possuem e só depois de estarem seguros é que engajam em ações instrumentais de forma a que o grupo prospere e acumule mais recursos. Isto porque uma comunidade com poucos recursos tende a fragmentar-se devido a falta de solidariedade, visto que os indivíduos acabam por meter em primeiro lugar os interesses individuais.

No que toca à manutenção de recursos, os indivíduos mantêm relações de *caráter expressivo* e pautadas pela *homofilia*. Esta é uma relação segura, que exige pouco esforço e que tem grandes retornos na defesa dos recursos (Graaf e Flap 1988, Lin 2001).

The more similar the partners resources, the more likely they will share an understanding and concern for maintaining or defend such resources. Empathy and common concern promote interaction. (Lin 2001, 49)

Portanto, segundo o princípio da homofilia, os indivíduos tendem a relacionar-se com os seus semelhantes, criando *laços fortes* e protegendo com mais sucesso os seus recursos. A maior parte destas relações fortes, de troca, de interação, ou apenas de significado emocional dão-se dentro da família. E algo que marca a rede de parentesco, também devido aos seus *laços fortes*, é exatamente o seu carácter relativamente durável que oferece estabilidade aos *nós* (Portugal 2011, 2014). Contudo, não será de todo exato cingir os laços fortes à família: “The strength of a tie is a (probably linear) combination of the amount of time, the emotional intensity, the intimacy (mutual confiding), and the reciprocal services which characterize the tie” (Granovetter 1973, 1361)

Deste modo será redutor cingir os laços fortes apenas à família, visto que é possível possuir um laço forte com alguém fora da nossa rede familiar. Assim sendo, será de maior utilidade associar os laços fortes ao que Cooley chama de grupos primários:

By primary groups I mean those characterized by intimate face-to-face association and cooperation. They are primary in several senses, but chiefly in that they are fundamental in forming the social nature and ideals of the individual. [...]The most important spheres of this intimate association and cooperation are the family, the playground of children, and the neighborhood or community groups of elders (Cooley 1911, 23-24)

Como já foi referido, estas relações expressivas possuem um carácter horizontal, visto que são mantidas com os laços fortes, que ocuparão todos o mesmo estrato. Contudo existe a necessidade de diversificação de laços. Ou seja, não investir apenas nos laços fortes. Porque, como nos diz Portugal (2014), existe uma relação causal entre uma forte sociabilidade familiar e uma fraca sociabilidade amical, levando então a crer que uma aposta incondicional nos laços fortes levará a que o indivíduo caia em lógicas excludentes. Por mais úteis que sejam esses tipos de laços, os fortes, nunca devem ser o único investimento de um indivíduo, porque o capital social acessível, através dessas relações, será semelhante ao seu. Num dos exemplos dados por Granovetter, que retrata a dimensão da *informação*, do capital social, este afirma que dificilmente se conseguirá espalhar um

rumor através dos laços fortes. Isto porque a informação dificilmente sairá do grupo primário. Será então necessário utilizar um *laço fraco* de forma a que informação abandone o grupo e o rumor tome maiores proporções. Contudo não será de descurar os laços fortes, apesar de estes se mostrarem menos capazes de fornecer informação nova, estes são uma grande ajuda, e talvez o maior amparo, em tempos de crise e de defesa do capital (Granovetter 1973, Lin 2001). Por fim, relativamente aos laços fortes, apesar de já ter referido alguns lados menos positivos do investimento excessivo destes laços, importará referir que a aposta excessiva nas ações expressivas possui o perigo de segmentar uma comunidade, pois criará consciência de classe e, conseqüentemente, um conflito no seio da comunidade (Lin 2001).

No que toca ao ganho de recursos, os indivíduos mantêm relações de *caráter instrumental* e pautadas pela *heterofilia*. As relações marcadas pela heterofilia são as que melhor conseguem prover capital social. Contudo são marcadas pela insegurança, pelo que exigem um enorme esforço para as manter. Este tipo de relações, ao contrário das homofílicas, possuem também um caráter vertical. Ou seja, os indivíduos, que quiserem ser bem sucedidos, devem estabelecer contactos com alguém acima, na estrutura social, de modo a acumular mais capital social. É também de salientar que estas relações, marcadas pela heterofilia, dar-se-ão, geralmente, em níveis contíguos da estrutura social, dificilmente um indivíduo na base da estrutura terá uma relação com alguém no topo (Granovetter 1973, Lin 2001).

Estas relações marcadas pela heterofilia são pautadas pelos *laços fracos*. Os laços fracos supõem maior liberdade e menos constrangimentos, em relação à família. Contudo, como referi anteriormente, estes também tendem a possuir uma duração mais pequena e também são mais instáveis. Ainda assim, estes são os melhores laços para acumular novo capital social, visto que fornecem aos indivíduos informações que estes não conseguiriam obter através dos seus laços fortes: “Weak ties are more likely to link members of different small groups than are strong ones, which tend to be concentrated within particular groups” (Granovetter 1973, 1376). Segundo Granovetter, isto deve ao fenómeno de *ponte*. Para este, uma *ponte* é uma linha que, numa rede social, traça o único caminho entre dois *nós*.

Legenda: Laço forte

Laço Fraco

Como se pode verificar, no esquema acima, a relação B-C é a ponte entre os dois grupos (A-B e C-D). Sem esta relação A e C dificilmente se conheceriam e, deste modo, nunca ganhariam capital social, nem poderiam operacionalizar a sua relação para, por exemplo, obter um emprego. Imaginando, como já foi mencionado, que haveria uma vaga na empresa de A. Se B, alguém do grupo primário de A, não tivesse uma relação com C, ainda que fraca, este último não obteria a informação da vaga na empresa e não se poderia aplicar ao emprego. Ainda no que toca à *ponte*, Granovetter diz-nos que esta nunca poderá ser um laço forte, terá de ser sempre um laço fraco, como acima descrito.

Neste caso, que Granovetter chama de tríade impossível, podemos verificar a razão pela qual só os laços fracos podem ter a função de *ponte*. Isto porque segundo o princípio da homofilia, C e B terão de se conhecer, visto que A mantém uma relação forte com ambos. (Granovetter 1973)

Portanto, um indivíduo que queira obter melhor informação e, desta forma, mais capital social, precisa de aceder a outro círculo através de uma relação que funcione como ponte entre os dois círculos. Portanto, estas pontes possuem extrema importância porque ligam dois grupos que noutra situação não poderiam comunicar e os indivíduos que, estruturalmente, estão mais perto destas pontes possuem melhor acesso ao capital social, para utilizar numa ação instrumental. E isto ocorre porque não existe a dispersão de informação visto que esta não circula por vários nós. Estas pontes possuem ainda uma

função comunitária, pois não deixam que uma comunidade se fragmente, pois são “pontes de informação” entre grupos e deste modo estes podem manter-se unidos caso algo ameace a sua comunidade. Por fim, quanto às ações instrumentais, importa referir que o excesso de investimento neste tipo de ações, e nos laços fracos, pode levar à perda de identidade de uma comunidade e da solidariedade entre os indivíduos enquanto estes tentam a todo o custo alterar a sua posição na estrutura social, deixando de lado os interesses coletivos (Granovetter 1973, Lin 2001).

Para a operacionalização dos laços fracos ser bem sucedida, é necessário saber quem contactar. Para isso é necessário tecer algumas considerações acerca do posicionamento dos indivíduos na estrutura social. Como é sabido as comunidades conferem estatutos, de forma a reforçar a lealdade e, deste modo, a proteger os recursos. Esse é, por exemplo, o caso das elites das comunidades. As elites possuem muitas vezes o estatuto de líderes da comunidades, porque estas lhes conferiram tal estatuto. O que se espera destes atores é que reforcem o consenso e portanto a unidade da comunidade. Contudo, também é de salientar, que quanto mais poder se tem dentro de uma comunidade, e se está mais alto na estrutura social, mais capacidade se possui de promover os seus próprios interesses. (Lin 2001)

Como já foi referido, as redes sociais, e os contactos informais, podem ser operacionalizados para os mais variados fins. O importante será mesmo conseguir o contacto com a pessoa certa. Isto porque a rede possui uma enorme importância na obtenção de emprego, ainda que, por vezes, seja apenas a transmissão de informação sobre uma vaga por preencher numa empresa. Desta forma, num mercado de trabalho com uma taxa de rotação elevada, marcado pela incerteza, os indivíduos, segundo Graaf e Flap (1988), utilizarão em grande medida o seu capital social para encontrar emprego, de modo a não estarem expostos à vulnerável situação de desemprego durante muito tempo. E aí entrará novamente a importância do estatuto do contacto que se faz para obter um emprego. Se esse contacto possuir uma ótima posição no local onde trabalha, conseguirá perverter o processo de seleção e o indivíduo, que pretende o lugar, só terá de chegar a um patamar mínimo de capital cultural para conseguir ser o escolhido para ocupar o lugar. Será também de salientar que o capital social e o capital cultural terão um carácter complementar. Neste sentido, um indivíduo que possua um bom contacto, não necessitará

de tanto capital cultural, apenas o mínimo requerido, sobretudo quando comparado com alguém que não possua qualquer contacto. Este último obterá o emprego apenas pelo seu capital cultural e portanto necessitará de uma boa acumulação deste tipo de capital para se destacar da concorrência.

Todavia, é de salientar que, como afirmam Graaf e Flap, um emprego obtido apenas pelo capital cultural terá muito mais prestígio do que um emprego através de contactos informais. Sílvia Portugal, traça um paralelo quanto a este argumento dos autores acima citados: Segundo esta, a utilização dos laços fortes permitem o acesso, quanto ao primeiro emprego, ao mercado de trabalho secundário. Já os mecanismos formais mostram-se mais competentes em levar os indivíduos ao “mercado de trabalho primário” (Graaf e Flap 1988, Lima e Conserva 2006, Portugal 2014). Ainda que seja necessário alguma cautela, ao fazer o paralelismo entre os dois argumentos isto porque, como já foi exposto anteriormente, os laços que se mostram mais eficazes para a obtenção de um emprego são os fracos é possível retirar duas conclusões interessantes: Primeiramente, apesar das redes sociais conseguirem, em muitos dos casos, prover um emprego para um dos seus membros, geralmente os empregos que estas conseguem prover acabam por possuir menos qualidade do que através da via formal. Em segundo lugar, o argumento da autora demonstra muito bem uma relação complementar entre o uso do capital cultural e o capital social. Isto porque quem possui uma boa acumulação de capital cultural tende a concorrer a empregos através da via formal, deixando de lado a utilização do capital social. Quem possui qualificações mais baixas será de esperar, como já foi referido, que compense a fraca acumulação de capital cultural com a utilização de capital social. Deve-se fazer ainda uma ressalva: não será de todo estranho que os indivíduos mais qualificados utilizem capital social para obter um emprego. Graaf e Flap já o previam a propósito da crescente precariedade e elevada taxa de rotação no mercado de trabalho. Contudo os empregos que os esperarão serão os do “mercado de trabalho secundário”, que possuem fraca especialização, baixo nível tecnológico e vínculos contratuais mais precários.

2.3.4 – A necessidade de saber com quem falar...

Porém, para obter um emprego, como é obvio, não importa apenas capital social. Como nos é dito por Lin, o *estatuto obtido* é a soma entre o capital social e o capital humano (cultural segundo Bourdieu (1986)). Como este afirma, os dois tipos de capital

possuem uma relação complementar, visto que a acumulação de um pode suplantar a fraca acumulação de outro. Para além disso, refere que a posse de um tipo de capital permite uma acumulação mais fácil do outro tipo de capital, no qual se possui uma acumulação relativamente deficitária.

Well-connected parents and social ties can indeed enhance the opportunities for individuals to obtain better education, training and skill and knowledge credential. On the other hand, it is clear that human capital induces social capital. Better-educated and better-trained individuals tend to move in social circles and clubs rich in resources (Lin 2001, 97)

Deste modo, uma boa acumulação num tipo de capital vem, geralmente, associada a uma boa acumulação no outro tipo de capital. Mas quando a relação entre os dois tipos de capital não é linear, os indivíduos tendem a utilizar as relações de troca de modo a igualar os níveis de acumulação. Contudo, voltando à acumulação de capital social, existe uma grande importância da heterogeneidade do capital social que se possui. Por outras palavras, existe necessidade de ter uma grande variedade de laços, no que toca à posição que ocupam na estrutura e nem sempre é mais indicado investir apenas em relacionamentos com alguém do topo. Por exemplo, um indivíduo que precise de conhecimentos de informática não precisará certamente de contactar um laço que esteja no topo da estrutura social. Contudo também é de assinalar, devido à necessidade de heterogeneidade, o alcance de contactos que um indivíduo terá. Como será de supor, quanto mais baixo for o lugar ocupado na estrutura mais baixo é o alcance dos seus contactos, o que leva a crer que dificilmente os seus contactos sairão do seu grupo primário. Já as elites sofrem do “efeito teto”, no que toca às relações instrumentais, estes só podem “olhar” para baixo (Lin 2001).

Como já foi mencionado, quanto à utilização do capital social para obter emprego, é necessário contactar a pessoa certa, uma pessoa que ocupe uma elevada posição na estrutura social e com boa reputação, sendo que estes últimos dois elementos são relativamente síncronos. Como nos diz Lin, a reputação obedece a quatro elementos:

1. A habilidade de um indivíduo (credor) em manter relações de troca desiguais.
2. A durabilidade dessas relações
3. O reconhecimento dessa relação por parte do grupo onde está inserido

4. A difusão do reconhecimento pelo grupo

Na verdade, um indivíduo que mantenha relações de troca desiguais, em favor de outros indivíduos⁴, é visto com bons olhos pelo resto da comunidade, pois está a fazer um suposto favor e, deste modo, está a reclamar para si o reconhecimento da comunidade e portanto a reputação. Muitas das vezes os indivíduos que possuem mais reputação, dentro das comunidades, são os que possuem em suas mãos mais obrigações dos outros membros da comunidade, isto porque supostamente foram estes indivíduos que fizeram mais favores aos outros e, assim, trabalharam em prol de todos (Lin 2001).

O entendimento sobre a reputação é importante por dois fatores: Primeiro, um indivíduo com boa reputação no mercado de trabalho e, portanto, um bom estatuto, é um indivíduo que pode até perverter processos de recrutamento, o que o torna o contacto perfeito para obter um emprego. Em segundo lugar, o facto de se conhecer um indivíduo com “boa reputação”, e deste modo bom estatuto, pode ser deveras importante devido ao ganho de capital social por *associação*. E isso deve-se à utilidade simbólica do capital social. Apenas por se mencionar um laço, um indivíduo pode ganhar capital social pelo facto de criar, nos outros, o imaginário de poder partilhar o mesmo estilo de vida que é apreciado dentro desse grupo: “Mentioning a tie (‘So and so is a friend,’ ‘I talked to so and so yesterday’) may be sufficient to promote ego’s social standing” (Lin 2001, 44). Contudo, também importa salientar, este efeito de associação funcionará enquanto a relação existir, quando ela cessar também acabam os benefícios vindos daí. Portanto, como será fácil de imaginar, esta *associação* entre os indivíduos, no mercado de trabalho, funciona como uma “certificação” ou uma “recomendação”, dando segurança à empresa de que aquele indivíduo será uma mais-valia. Esse “Estatuto por associação” é também verificado em relação ao pai. Isto porque como referem Lin, Graaf e Flap, o estatuto do pai pode influenciar a obtenção de emprego de uma forma indireta, através da educação, e ao prover um bom contacto ao seu filho para que este consiga um emprego. É de salientar que esta “ajuda” do pai é mais recorrente aquando da procura do primeiro emprego, após isso existe uma tendência da utilização do capital social que os indivíduos obtêm durante a sua passagem pelo mercado de trabalho (Graaf e Flap 1988, Lin 2001).

⁴ Estas relações de trocas desiguais levam à criação de reconhecimento dentro da comunidade porque o coletivo reconhece que esse indivíduo dá, aos outros, mais do que recebe.

Por fim, no que toca às lógicas de recomendação, e portanto estatuto por associação, também existem lógicas onde o indivíduo que beneficia do ganho de capital social não despende de energia. Isto porque, por vezes, no mercado de trabalho, assim que surge uma vaga, alguém pode falar de nós e dar-nos como recomendação a essa empresa. Interessará também referir as relações *multiplex*, visto que estas são operacionalizáveis, no mercado de trabalho, de forma a obter emprego. Uma relação *multiplex* possui o pressuposto de que o capital social de uma esfera da vida dos indivíduos é transportada para outra e, deste modo, os indivíduos relacionam-se em duas esferas, por exemplo: na esfera familiar e na esfera do trabalho. Dizendo melhor, as relações quando se estabelecem nunca são estanques, mesmo quando possuem um objetivo ao início podem ser operacionalizadas para ter outros proveitos em outras áreas. Isso é visível no caso das recomendações, que são feitas em empresas que procuram um candidato para um lugar, e essa recomendação é feita por alguém que conheceu um indivíduo num contexto completamente diferente do contexto laboral (Coleman 1988, Lin 2001, Portugal 2014).

2.3.5 – Diferentes lógicas de instrumentalização do Capital Social

Quanto à operacionalização do capital social, através das ações instrumentais, para obter um emprego, podemos verificar duas lógicas que se destacam: A utilização do capital social de modo a *perverter o processo de seleção* ou apenas a utilização do capital social para *obter informação* sobre a vaga que posteriormente se pretenderá preencher.

Quanto à *perversão do processo de seleção*, podemos verificar o caso onde o contacto, que é feito, ser de ótima qualidade. Por outras palavras, sendo alguém com uma ótima posição na estrutura e que possua capacidade de influenciar o processo de seleção. Já foi mencionado que existe uma relação direta entre a posição na estrutura e a acumulação de capital social, poder e informação. Quer isto dizer que quanto mais e melhor capital social se tiver mais fácil será de ser bem sucedido, sendo que neste caso, em concreto, será o de operacionalizar a estrutura de modo a alguém da sua rede social obter um emprego (Lin 2001).

These social ties may exert influence on the agents (e.g., recruiters or supervisors of the organizations who play a critical role in decisions (e.g., hiring or promotion) involving the actor. Some social ties, due their strategic locations [...] and positions [...] also carry more valued

resources and exercise greater power [...] on organizational agents' decision making (Lin 2001, 20).

Esta perversão do processo seleção será mais facilitada sobretudo em pequenas empresas, visto que o processo é mais informal e portanto mais permeável a infiltrações de fragmentos de rede que os manipulam a seu bel-prazer através dos elementos subjetivos que os processos de seleção possuem. Contudo, ao contrário do que se poderá pensar, muitas empresas também estimulam esta informalidade e perversão do processo de seleção, muitas vezes através de recomendações, porque desta forma já tem a segurança de “conhecer” o indivíduo e de possuir uma dupla forma de controlo sobre este, devido ao compromisso informal que este possui com o colega que o indicou. (Graaf e Flap 1988, Lima e Conserva 2006). Existe, por fim, outra forma de perversão do processo de recrutamento, através do sindicato. Windolf e Hohn mostraram que em empresas fortemente sindicalizadas haveriam mais contratações através destes contactos informais. A hipótese que estes autores avançam é a de que os membros do sindicato apontariam indivíduos para entrar na empresa, quando assim fosse necessário, a troco de alguma cooperação com a empresa (Windolf e Hohn *apud* de Graaf e Flap 1988).

Quanto à *obtenção de informação* sobre a vaga de emprego podemos ter em consideração também o contacto com alguém que possua uma boa posição na empresa. Ou seja, de alguém que possua o estatuto de *gatekeeper*, no sentido em que pode fornecer informação privilegiada sobre a vaga que de outra forma não seria acessível, por exemplo alguém que trabalhe nos recursos humanos da empresa. Portanto, o capital social possibilita a obtenção de informação sobre a vaga de emprego e reduz os custos da busca de emprego que um desempregado possa ter (Lin 2001, Lima e Conserva 2006).

São as 'indicações' de parentes, amigos e conhecidos que informam sobre a existência de vagas em tal e qual empresa ou apresentam o conhecido para vagas existentes em seu local de trabalho (Lima e Conserva 2006, 24).

Isto vai de encontro do que já foi referido anteriormente. Os trabalhadores de uma empresa acabam sempre por possuir uma informação relativamente privilegiada sobre as vagas na sua empresa, levando-a para os seus círculos sociais. Através dessa pequena informação chegam a lógicas de assistência informal a um familiar, amigo ou conhecido que se encontra numa situação de desemprego.

Contudo, apesar da potencialidade destes dois mecanismos, importa salientar uma hipótese que Flap e Graaf levantam: Ao contrário das empresas mais pequenas, que possuem um processo de seleção mais informal, as empresas que possuem um processo de seleção mais burocratizado, à partida, deverão estar, de certo modo, mais bem protegidas a infiltrações da rede e manipulação do processo de seleção. Deste modo, a hipótese que eu levantarei dirá que, de entre estas duas formas, *a perversão do processo de seleção e obtenção da informação*, a segunda poderá ser mais eficaz na obtenção de um emprego, visto que à partida não entra em contacto direto com a burocracia do processo de recrutamento (Graaf e Flap 1988).

Será então necessário refletir sobre os empregos que serão mais permeáveis aos contactos informais. Dito de outra forma, que tipos de empregos os contactos informais conseguem prover. Olhando para os argumentos de Lin, as áreas que são mais permeáveis aos contactos informais também são as que mais necessitam de utilizar capital social.

There are reasons to believe that social capital is important for firms in selective recruitment, as firms must operate in an environment where social skills and networks play critical roles in transactions and exchanges (Lin 2001, 96)

Portanto, podemos referir os *Chief Executive Officers* (por causa do seu poder de negociação), as profissões de contacto com o público (empregados de mesa, enfermagem, etc.) e na área das vendas. Deste modo, facilmente se poderá inferir, através desta breve caracterização, que grande parte do terceiro setor da economia estará englobado nos tipos de empregos que são mais permeáveis aos contactos informais. Para além disso, estas empresas também possuem lógicas de recrutamento informais: “firms with more needs for such positions, therefore, should be expected to use informal sources in recruitment more extensively” (Lin 2001, 96-97).

Importará também verificar o processo de recrutamento e de seleção das empresas de modo a inferir onde poderá existir uma atuação das redes de forma a prover um emprego para um indivíduo.

*A tarefa do **recrutamento** é a de atrair com seletividade, mediante técnicas de divulgação, candidatos que possuam requisitos mínimos do cargo a ser preenchido, enquanto que a tarefa da **seleção** é a de escolher,*

entre os candidatos recrutados aquele que tenha maiores probabilidades de ajustar-se ao cargo vago (Chiavenato 1985, 139).

Desta forma poderemos inferir que, imediatamente antes do processo de recrutamento, as redes podem atuar através da transmissão de *informação* sobre o lugar. Levando a que um dos membros da rede tome conhecimento do lugar de forma a poder candidatar-se a este. Já no que toca à *perversão do processo de seleção*, logicamente que se dará durante a seleção. Isto porque os indivíduos são obrigados a possuir competências mínimas de modo a serem considerados elegíveis para ocupar o lugar e passar a fase de recrutamento. Isto leva a supor que os empregos altamente diferenciados, com elevadas exigências, no que toca às competências mínimas, estarão mais escudados às lógicas de perversão do processo de seleção porque não existirão tantos candidatos com o “perfil mínimo” para concorrer ao emprego.

3 - Estudo Empírico

Na sequência do enquadramento teórico apresentado no capítulo anterior, é agora o momento de expor as principais hipóteses que nortearam a investigação empírica.

3.1 - Hipóteses de trabalho

Hipótese 1: *Em sociedades que possuem mercados de trabalho fragmentados e, portanto, marcados por uma elevada taxa de rotação e pela precariedade, existe uma maior utilização das formas alternativas⁵ de procura de emprego.*

Desta forma podemos dizer que existe aqui a presunção de que em sociedades marcadas pela precariedade e por números elevados de desemprego, existe uma maior pró-atividade dos desempregados de forma a tentar encurtar o seu período de desemprego. Nestas sociedades marcadas por elevadas taxas de rotação existe a necessidade de diversificação nas vias de procura de emprego, não apostando apenas, por exemplo, no IEFP, de forma a obter um emprego. Desta forma, para que a procura de emprego se torne mais eficaz, poder-se-á inferir que um mercado de trabalho precário e fragmentado levará a um maior uso das formas alternativas de procura de emprego

Hipótese 2: *Existe uma relação direta entre a descrença no papel do Estado enquanto instância protetora e promotora de emprego e uma maior utilização do capital social como recurso para a obtenção de emprego.*

Esta hipótese assenta no pressuposto de que a descrença no Estado enquanto instância protetora e promotora de emprego, serviços que são personificados pelo IEFP, leva a que os indivíduos busquem vias alternativas de procura e obtenção de emprego, fazendo uso do seu capital social para estabelecer contacto com pessoas conhecidas de modo a facilitar a sua obtenção de emprego.

Hipótese 3: *A existência de laços recíprocos de entreajuda no seio dos grupos primários suscita o “dever moral” de tentar arranjar emprego para um membro desses grupos que se encontre numa situação de desemprego*

⁵ De salientar que por formas alternativas não me refiro apenas a formas de procura informais, mas antes a todas as formas que não passem estritamente pelo procura através do IEFP. Refiro-me a estas como formas alternativas porque o IEFP é o principal organismo que é suposto fazer o casamento entre a oferta e a procura de emprego.

Devido aos laços recíprocos de entreajuda entre os membros dos grupos primários, principalmente entre familiares, e sendo que estas relações são pautadas por laços fortes, que tipicamente oferecem mais segurança e durabilidade, existe um maior sentido de responsabilidade e de ajuda aos membros desse grupo. Podemos ainda referir que estes laços recíprocos de entreajuda se fundam em lógicas de *dívida positiva* mencionados por Portugal (2014). Isto porque os indivíduos sentem um dever em ajudar quem já os ajudou. Para além disso também sentem que o devem fazer porque, em caso de necessidade, assim terão alguém a quem recorrer visto que estão engajados no sistema de dádiva.

Hipótese 4: *Na definição de uma estratégia para a obtenção de emprego, existe uma relação complementar entre capital social (rede social de contactos) e capital humano (escolar, cultural).*

Na esteira da pista fornecida por Graaf e Flap (1988), para se conseguir um emprego, um indivíduo que possua apenas capital humano, necessita deste em maior quantidade, do que um indivíduo que possua os dois tipos de capital. Portanto, o segundo indivíduo pode compensar um pequeno défice no capital humano ao mobilizar o seu capital social.

Hipótese 5: *Quem já esteve inserido no mercado de trabalho possui mais capital social e utiliza-o mais eficazmente do que quem está à procura do primeiro emprego.*

Aqui existe o pressuposto que os indivíduos também acumulam mais capital social no mercado de trabalho. Para além disso, estes possuem os recursos posicionais, típicos do cargo que ocupam na estrutura da sua empresa ou instituição. Estes recursos posicionais podem ser vistos como “capital social ampliado” visto que o indivíduo pode usar a identidade da instituição para acumular mais capital e manipulá-lo de forma a obter maiores proveitos (como por exemplo, ganhar capital social dentro de outra empresa com a qual faz negócios). Deste modo será de supor que quem mais tempo passou no mercado de trabalho mais capital social terá e melhor o utilizará em seu proveito, tanto em termos de mobilidade (vertical, lateral e externa) como no que toca à perversão dos processos de seleção.

Hipótese 6: *Em empregos flexíveis (isto é, mais vulneráveis e instáveis) é maior a probabilidade de obtenção de emprego por meio de redes de solidariedade.*

Estes empregos flexíveis, empregos de remedeio, sazonais, enfim, precários, possuem um processo de seleção bastante informal, sendo que indivíduos podem ser apontados, por outros, de forma a obter esse emprego. Refiro-me a processo de seleção porque, como já foi referido na revisão da literatura, as pequenas empresas são mais permeáveis aos contactos informais. E visto que muitas delas não possuem um trabalho diferenciado, acabam por não passar pela fase de recrutamento, visto que não necessitam de encontrar indivíduos com um perfil muito específico.

Hipótese 7: A obtenção de emprego, através do recurso das redes de solidariedade, é mais eficaz em empregos do setor terciário

Segundo algumas pistas dadas por Nan Lin (2001), existem razões para acreditar que o capital social é importante para as empresas a operar no setor terciário. Visto que os trabalhadores necessitam das suas capacidades de socialização para negociar e proceder a transações. Portanto, profissões com menor exigência técnica e com maior contacto com o público são mais suscetíveis à infiltração das redes no processo de recrutamento. Poderemos dar exemplos de empregos relacionados com serviços de vendas, de atendimento ao cliente e relações públicas

3.2 - Operacionalização de conceitos

Neste estudo existiu um diálogo próximo com os **conceitos** de emprego flexível, emprego estável, procura de emprego e laços sociais. De forma a afastar a incerteza e a subjetividade procedeu-se à sua operacionalização, criando-se dimensões e indicadores que nos darão a possibilidade de tornar os conceitos empiricamente observáveis. (ver Anexo II)

Primeiramente, no que toca ao **Emprego Flexível** (*cf tabela 1 em anexo*), este possui duas dimensões: precarizante e qualificante. Esta distinção inspira-se na tipologia de Kovács (2004) visto que os indicadores atribuídos a cada emprego correspondem à descrição que a autora faz da situação profissional em cada um deles. Importa ainda referir que o Emprego flexível precarizante, dá-se essencialmente em situações em que os indivíduos não possuem grandes qualificações e sofrem de uma constante ameaça do desemprego, podendo mesmo andar a saltar de um contrato de tempo determinado para o outro. Quanto ao Emprego flexível qualificante este dá-se essencialmente por escolha do

próprio indivíduo. Quem ocupa estes empregos possui, geralmente, boas qualificações e a visão é de que este emprego é apenas mais uma etapa de aprendizagem, ou apenas para ganhar currículo. Este tipo de emprego não liga o trabalhador ao empregador por vínculos estáveis, sendo que o único vínculo é um contrato a termo. Um exemplo poderão ser os estágios profissionais de um ano.

Quanto ao conceito de **Emprego Estável** (*cf tabela 2 em anexo*), este possui duas dimensões: ameaçado e consolidado. Esta distinção apoia-se igualmente nas contribuições de Ilona Kovacs (2004) visto que os indicadores atribuídos a cada emprego correspondem aos que são atribuídos, pela autora, a cada situação profissional. Primeiramente, importa-me referir que este tipo de emprego é caracterizado, em ambos os casos, pelo facto de possuir contratos de duração indeterminada. Quando ao Emprego estável ameaçado, pode-se dizer que este é um tipo de emprego onde os trabalhadores possuem baixas qualificações. Deste modo, as suas possibilidades de mobilidade quase que se reduzem à lateral, sendo que a mobilidade vertical, neste emprego, é bastante reduzida. Outro facto importante é a fraca capacidade de negociar com o empregador sendo que possa, deste modo, sofrer de precariedade e uma constante ameaça do desemprego, a não ser que consiga melhorar a sua situação através das unidades sindicais. No que toca ao Emprego estável consolidado, este é marcado por indivíduos que possuem altas qualificações e que, portanto, possuem uma forte possibilidade de mobilidade dentro da empresa, tanto a nível horizontal como vertical. Para além disto, possuem uma forte capacidade de negociação com o empregador e este último tem um grande interesse de continuar a apostar na formação dos seus trabalhadores.

Quanto à “**Procura de emprego**” (*cf tabela 3 em anexo*). O conceito referido está dividido em duas dimensões: Formal e Informal. No que diz respeito à dimensão Formal do conceito, os indicadores encontrados foram: *Contactou um centro de emprego; Contactou uma agência privada/empregador; Prestou provas/entrevistas; Através de anúncios de jornal/Internet*. Portanto, os indicadores já referidos dizem respeito aos modos formais de procura de emprego. Quanto à dimensão Informal do conceito, foi encontrado o seguinte indicador: *Contactou pessoas conhecidas*. Este indicador remete para o modo *informal* de procura de emprego

De seguida, podemos verificar a operacionalização do conceito: “**Solidariedade**” (cf *tabela 4 anexo*). Este conceito possui duas dimensões: Vertical, Horizontal. Quanto à dimensão vertical, esta possui o indicador: *Contactou com alguém numa posição social superior*. Ou seja, o indivíduo utilizou esse contacto com alguém numa posição social superior para obter emprego. Já a dimensão Horizontal abarca o indicador: *Contactou com alguém numa posição social semelhante à sua*. Este indicador aponta-nos que o indivíduo recorreu a alguém da sua posição social para obter um emprego.

Por fim, quanto aos **Laços Sociais** (cf *tabela 5 em anexo*), podemos dividir este conceito em duas dimensões: Fortes e Fracos. Como já vimos na revisão da literatura estes dois tipos de laços possuem utilidades diferentes e também dizem respeito a diferentes tipos de relacionamentos entre os indivíduos dentro de uma rede social. Posto isto, para caracterizar a relação que os entrevistados possuem com o indivíduo que lhes facilitou a obtenção de emprego, bem como com aqueles que depositam esperanças para os ajudar a obter emprego numa nova situação de desemprego, importará definir, neste estudo, a diferença entre estes dois tipos de laços.

Quanto aos Laços Fortes, são típicos do ambiente familiar, onde as relações são mais estáveis e duradouras. Pode-se referir que estas são relações com uma componente sentimental mais forte. Por isso a componente de “desabafo”, que se encontra nas situações de socialização do inquérito complementar, remete-nos para essa relação com um carácter sentimental. Estas relações, tal como todas as relações sociais, implicam algum esforço, e a manutenção da socialização, de forma a manter a força do laço que liga os indivíduos. Por isso, é de considerar que indivíduos que mantenham um contacto frequente estejam ligados através de um laço forte. Para além disto, as relações *multiplex* também se afiguram importantes. Isto porque a socialização em diversos contextos ajuda a reforçar os laços. Por fim, algo que é necessário a ter em conta sobre a força dos laços entre os indivíduos é a sua percepção. Portanto, no inquérito complementar será tido em conta a designação que estes dão ao outro indivíduo com o qual estabelecem uma relação, isto porque revela de que forma os entrevistados veem a relação e ajuda a entender como caracterizariam a força do laço.

Quanto aos Laços Fracos, podemos verificar que estas relações são menos estáveis e portanto menos duráveis no tempo. Estas relações, como foi possível verificar na

bibliografia utilizada, são mais flutuantes e com um carácter mais informal. Deste modo podemos dizer que não possuem tantos contactos, entre os indivíduos, como as relações marcadas pelos laços fortes. Deste modo, como possuem menos contactos, entre os indivíduos, é normal que as situações de socialização se cinjam apenas a uma ou duas situações, como por exemplo o simples “convívio”. Por fim, importará também a percepção que os entrevistados têm destes laços, portanto será tido em conta se estes os identificaram como “conhecidos” ou de qualquer outra forma, como por exemplo: “colega de trabalho”. Esta caracterização é importante, porque como já referi, deixa antever como os entrevistados caracterizariam a força do laço que está estabelecido entre os dois indivíduos.

Por fim, é necessário ter alguma cautela com a caracterização dos **laços sociais**. Digo isto porque, como é sabido, as relações sociais não são estanques. As redes sociais são dinâmicas e a intensidade da socialização entre os indivíduos é relativamente flutuante. Deste modo, assume-se à partida que qualquer caracterização estática dos laços terá, à partida, alguma margem de erro. Desta forma é necessário ter em mente que uma relação entre dois indivíduos pode possuir indicadores de laços fracos e laços fortes. Isto deve-se, a meu ver, a um ligeiro enfraquecimento da força dos laços entre os indivíduos que leva a que a relação entre ambos possua traços de ambas as dimensões. Uma forma típica de progressivo enfraquecimento dos laços entre os indivíduos, que podemos referir, será a distancia geográfica. Desta forma, para efeitos de análise, será de ter em conta os seguintes indicadores-chave porque, a meu ver, ditarão, na maior parte das vezes, que os indivíduos estabeleceram um Laço forte entre eles, mesmo que possuam indicadores que apontem para um relacionamento fraco: *Os indivíduos são familiares; Possuem uma relação duradoura (De 5 ou mais anos); Possuem uma carga sentimental na relação (desabafo); Os entrevistados identificam os laços como familiar ou “amigo”*.

3.3 - Enquadramento metodológico da investigação

Visto que faz parte dos objetivos deste estudo obter um conhecimento aprofundado das percepções dos entrevistados sobre fenómenos como a precariedade, o mercado de trabalho, a utilização de capital social e entidades como o IEFP, importa então seguir por um paradigma qualitativo. Contudo importará conhecer não apenas as percepções dos entrevistados, mas também a utilização que possam fazer do capital social. Deste modo foram recolhidas narrativas, baseadas nas suas experiências de vida, através de entrevistas

semidirectivas. Assim, estruturou-se uma entrevista, com perguntas de resposta aberta, de forma a poder obter informação profunda e detalhada sobre os processos e percepções, bem como dando espaço aos entrevistados para fornecer informação que à partida não se estaria à espera. Quanto à análise dos dados privilegiou-se uma análise fenomenológica, onde se procurará conhecer os processos subjetivos em que os entrevistados embarcam para pensar o Estado e a sua atuação, o mercado de trabalho, a família e as suas estratégias informais de procura e obtenção de emprego.

3.3.1 - Contexto e amostra

Esta investigação tem lugar no Concelho de Coimbra, bem como no Concelho de Sobral de Monte Agraço, de onde o investigador é originário. Esta escolha foi feita devido à dificuldade em encontrar pessoas com um perfil que encaixe no perfil-tipo que se pretendia estudar. Deste modo, sendo o objetivo da tese entender a utilização de capital social como forma de obter emprego, também neste contexto o investigador decidiu-se por uma amostra de tipo *bola de neve*. Ou seja, o investigador fez uso do seu capital social para encontrar pessoas elegíveis para as entrevistas e a partir daí a amostra foi crescendo consideravelmente. Importa ainda dizer que num primeiro momento os contactos foram feitos com laços fortes, algo que contraria Mark Granovetter (1973) e a sua teoria sobre a utilidade dos laços fracos.

Importa ressaltar que ao referir que algumas das entrevistas foram realizadas no concelho de Coimbra, isto não implica necessariamente que os entrevistados tenham residência fixa neste concelho, visto que alguns deles são estudantes e portanto pode-se dizer que, nestes casos, esta será a sua segunda residência visto que estão deslocados do seu concelho de origem.

Neste estudo faz-se uso de uma amostra não-probabilística intencional. Esta amostra permitiu ao investigador obter um aprofundamento do conhecimento sobre as lógicas de utilização de capital social para obter um emprego, bem como rigor e representatividade que foi atingida visto que se atingiu o ponto de saturação da informação obtida através das entrevistas. Foi preciso apenas ter em conta algumas pequenas diferenças nos percursos de vida e de utilização do capital social, mas permitindo, por fim, retirar conclusões globais sobre o funcionamento destas lógicas de obtenção de emprego através de contactos informais.

Deste modo, tendo em vista os objetivos deste estudo, bem como a dificuldade de encontrar sujeitos que se encaixem no perfil do público-alvo, pode-se dizer que esta é uma amostra onde o grupo de indivíduos elegíveis a entrevistar surgiu através do que as redes de contactos do investigador conseguiu providenciar. Após isso foi feita uma breve análise de modo a verificar se as experiências dos entrevistados poderia fornecer informação valiosa para entender o fenómeno da utilização de capital social para a obtenção de emprego. Como tal, podemos dizer que os critérios de seleção da amostra são os seguintes:

1. Ter entre 16 e 30 anos;
2. Ter completado no mínimo o 3º ciclo do ensino obrigatório;
3. Estar, ou já ter estado, inserido no mercado de trabalho;
4. Ter utilizado diligências informais (utilização de capital social) na procura e obtenção de trabalho.

Quanto ao primeiro critério, referente à idade, a necessidade de ter no mínimo 16 anos diz respeito a ser a idade mínima legal para trabalhar. Quanto à idade máxima para fazer parte da amostra, pode dizer-se que foram considerados os 30 anos, visto que pode ser considerado o limite do período de juventude. De igual modo, ao associar-se a *precariedade* com a utilização dos contactos com pessoas conhecidas para obter emprego, constata-se que os jovens são os mais diretamente afetados pelo fenómeno da precariedade. No que toca ao segundo critério, referente à escolaridade, prende-se com o facto da população ativa ter um nível de escolaridade mais elevado devido ao aumento da escolaridade obrigatória. Ainda assim, este critério é relativamente amplo pois visa também verificar que influência possui as diferentes acumulações de capital humano na obtenção de emprego através de contactos com pessoas conhecidas. Quanto ao terceiro critério, passou por saber se os entrevistados já tinham tido alguma experiência laboral. Isto porque também se considerou importante avaliar a utilização do capital social em contextos do mercado de trabalho. Por fim, o quarto critério alude à óbvia necessidade de ter utilizado, se possível com sucesso, o contacto com pessoas conhecidas de forma a obter um emprego. Poderá ser dito que este é o critério fundamental deste estudo visto que através das suas experiências os entrevistados poderão explicar, detalhadamente, as lógicas de utilização de capital social.

A amostra baseou-se em 10 entrevistas que tinham o objetivo de conhecer em profundidade as estratégias de procura e de obtenção de emprego pela via informal, isto é, o contactos com pessoas conhecidas. Pode dizer-se que este estudo possui um carácter exploratório devido à complexidade do objeto de estudo e também ao relativo desconhecimento que existe desta realidade em Portugal.

Por fim, ainda quanto à amostra, o investigador possui a noção que as conclusões deste estudo não podem ser generalizadas, por se tratar de uma amostra bastante reduzida. Contudo, importará, primeiramente, conhecer o funcionamento das estratégias informais de procura e obtenção de emprego, com alguma exatidão e profundidade, e depois, futuramente, levar a cabo um estudo, essencialmente quantitativo (probabilístico), com uma amostra maior de forma a poder haver essa generalização dos resultados a mais franjas da população. Deste modo, os eixos de análise possuem validade para os casos estudados, de momento, sendo que estes eixos de análise foram construídos de forma a categorizar as perceções, e mais informações valiosas dos entrevistados sobre o fenómeno que é objeto de estudo nesta dissertação.

3.3.2 - Guião da entrevista e procedimentos

Antes do início das entrevistas foi explicado aos participantes as premissas principais do presente estudo e foi-lhes assegurada confidencialidade através da atribuição de pseudónimos. Deste modo, na própria transcrição das entrevistas foi ocultada toda a informação que pudesse denunciar a sua identidade, como por exemplo: localidades de residência e nomes de empresas.

Deste modo, a recolha de dados foi feita através das entrevistas, sendo que o guião foi organizado por temáticas de forma a ser mais fácil a posterior categorização de informação que pretende dar resposta às hipóteses de trabalho deste estudo. Também é possível referir que esta foi organizada tendo em conta que este pode ser um assunto sensível e, deste modo, a entrevista começou com blocos de perguntas mais gerais, sendo que, posteriormente, esta incidiram sobre as estratégias de utilização de capital social de forma a obter emprego. Portanto, os blocos de questões foram organizados segundo os seguintes tópicos:

- **Percepções sobre o mercado de trabalho** – Este tópico consiste em perceber de que forma os entrevistados veem o mercado de trabalho e como o pensam. Possui também a necessidade de reflexão sobre as modalidades de emprego que os jovens podem esperar nos dias de hoje.
- **Atuação do Centro de Emprego** – Neste bloco de questões interessa entender as percepções dos entrevistados sobre o centro de emprego e as suas políticas de integração profissional
- **Historial profissional** – Este tópico consiste em entender os percursos profissionais, ainda que por vezes possam ser curtos devido às elevadas qualificações dos entrevistados.
- **Vias alternativas de procura de emprego** – Aqui é avaliado se existe necessidade de procura de emprego através de vias alternativas ao Centro de emprego, sendo também discriminadas quais são.
- **Sociedade-providência** – Neste tópico é discutida a possibilidade, e necessidade, de uma proteção aos desempregados por parte da Sociedade-providência, sendo essencialmente discutido o papel da família.
- **Obtenção de emprego através de contactos informais** – É avaliada a importância dos contactos informais, personificados aqui pela família, amigos e conhecidos, na obtenção de emprego.
- **Estratégias informais de procura e obtenção de emprego** – Neste tópico são discutidas as estratégias informais, essencialmente através do contacto com pessoas conhecidas, na procura e obtenção de emprego.
- **Estratégias de utilização de capital social** - Por fim, este tópico consiste em entender as percepções dos entrevistados sobre a utilização de capital social dentro do mercado de trabalho, bem como saber se já beneficiaram desta utilização.

As entrevistas foram todas gravadas em formato áudio, com permissão dos entrevistados, e duraram entre 35 a 60 minutos, sendo que a duração média foi de cerca 45 minutos.

Durante as entrevistas procurei assumir uma posição relativamente informal de modo a que os entrevistados se sentissem mais à vontade para tocar em assuntos que possam considerar mais delicados. E estabeleceu-se, assim, um ambiente de confiança ao

mesmo tempo que me servi de técnicas de *espelho*, bem como fui anuindo de forma a mostrar que estava a entender e que, por vezes, necessitava de informação mais específica. Tentou-se ao longo de todas as entrevistas, mesmo aquelas em que os entrevistados se demonstravam menos disponíveis para falar, não enviesar as informações dadas ao encaminhar o discurso dos entrevistados. Houve também uma tentativa de deixar os entrevistados respirar, deixando haver, por vezes, alguns silêncios de modo a estes poderem formular o seu pensamento sem qualquer interrupção com uma outra pergunta. Por fim, tendo em conta que haveriam algumas informações, a propósito das estratégias de utilização de capital social, que poderiam ser relativamente sensíveis, tentou-se primeiro que os entrevistados dessem uma opinião geral sobre o assunto para que só depois explicassem o seu caso em específico. Deste modo, falando de casos conhecidos antes (como de familiares ou amigos), notou-se que se criava menos constrangimentos aos entrevistados em explorar as suas estratégias de utilização de capital social.

No fim das entrevistas foi pedido aos entrevistados para responderem a um inquérito complementar. Este foi respondido apenas no fim para que os entrevistados não achassem que o investigador estava a ser intrusivo, visto que se tratam de questões bastante específicas. Este inquérito possuía como objetivo recolher dados sociodemográficos, bem como conhecer um pouco a rede de contactos dos entrevistados, caracterizando a força dos seus laços e também do laço que lhes facilitou a obtenção de emprego. Deste modo foi possível obter informação mais rigorosa sobre os entrevistados, sem chegar a nenhum constrangimento, bem como recolher informação que poderá ser importante para posteriores investigações sobre este mesmo assunto, como por exemplo: a escolaridade; a escolaridade dos pais; o estatuto do indivíduo que facilitou a obtenção de emprego; a força dos laços.

3.3.3 - Técnica utilizada

Como esta é uma investigação qualitativa, o método utilizado para dissecar as entrevistas é a análise de conteúdo. Esta forma de análise surgiu no início do século XX para analisar o material jornalístico. É ainda de salientar que a análise de conteúdo pode possuir uma dimensão quantitativa. Contudo, nesta investigação, não haverá propriamente um espaço para esse tipo de análise (Krippendorff 2004a). Quanto a este tipo de análise, podemos dizer que esta classifica os textos, reduzindo-os ao essencial de modo a tornar a

sua análise possível (Weber 1990). Este método também é importante para o estudo devido à objetividade que confere à análise das entrevistas. Isto porque, como nos diz Krippendorff (2004b), os resultados de uma análise de conteúdo devem ser replicáveis. Ou seja, em diferentes pontos no tempo, em contextos diferentes e com outro investigador, os dados deverão ser os mesmos. E foi em redor desta objetividade que se procedeu à análise das entrevistas e à sua categorização. Deste modo, importa referir que esta pesquisa assume uma lógica de hipotético-dedutiva. Digo-o porque as entrevistas, bem como a sua análise, possuem um forte diálogo com as hipóteses de trabalho. Desta forma, as hipóteses fornecem tópicos de diálogo para a entrevista e, consequentemente, são testadas através das intervenções dos entrevistados e da análise dos seus discursos. Por fim, importa dizer que existiu um esforço de deixar de lado o pouco conhecimento sobre os fenómenos de modo a não enviesar os discursos dos entrevistados. No que toca à análise, a necessidade de objetividade também esteve presente, isto porque a transcrição, ainda que de certo modo seletiva, tentou manter-se fiel ao discurso dos entrevistados. Na própria interpretação das narrativas houve também o esforço de não ultrapassar aquilo que foi verbalizado pelos entrevistados.

3.3.4 - Procedimento do tratamento das entrevistas

1. **Transcrição** – Através da audição das entrevistas foi realizada uma transcrição seletiva, focando essencialmente sobre os pontos mais importantes do discurso dos entrevistados.
2. **Leitura inicial** – Nesta leitura inicial tentou-se verificar alguns erros de ortografia e começou-se a estabelecer, à margem, pequenas categorias de discurso.
3. **Análise de discurso/ Categorização** – Aqui procedeu-se à análise do discurso dos entrevistados e à criação, progressiva, de categorias e subcategorias de forma a classificar os discursos e organizando-os para posterior análise. Importa também referir que esta análise e categorização do discurso foi feita através do programa, de análise qualitativa, MAXQDA.
4. **Formulação dos eixos de análise** – Estes foram construídos com base nos tópicos de discussão da entrevista, bem como nas categorias de discurso dos entrevistados.
5. **Descrição dos eixos** – Aqui foi feita a descrição de cada eixo e que categorias de discurso pretendiam analisar.

6. **Análise dos eixos** – Após a categorização e organização dos discursos procedeu-se à sua análise, verificando factos que se poderão mostrar importantes para validar as hipóteses de trabalho bem como cruzando categorias de forma a encontrar algumas tendências, dentro da nossa amostra, que nos possam ajudar a compreender melhor o fenómeno em estudo.

3.4 - Eixos de análise

1) Análise e perspectivas sobre o mercado de trabalho

Neste Eixo os entrevistados refletem sobre o mercado de trabalho e as oportunidades para os jovens. Tentam também apontar um caminho que os jovens poderão vir a seguir, no que toca ao emprego, refletindo sobre a precariedade e as modalidades de emprego que estes pensam que os espera. Aqui têm também lugar discursos sobre a experiência profissional e como esta facilmente surge como uma oportunidade e como um obstáculo.

2) Análise da atuação do Centro de Emprego

Aqui os entrevistados analisam a atuação do centro de emprego, tanto por experiência própria quanto ao que conhecem através dos media e das suas relações interpessoais. Portanto, é uma análise geral da atuação do centro de emprego, bem como das suas políticas ativas. Neste eixo também haverá espaço para que seja demonstrada uma necessidade de ajustamento das políticas ativas de emprego, bem como uma descrença quanto ao centro de emprego.

3) Percurso profissional dos jovens entrevistados

Este eixo é referente ao percurso profissional dos jovens, na sua totalidade. Deste modo interessará conhecer os empregos pelos quais os jovens passaram, mesmo aqueles que não fazem parte do objeto de estudo desta dissertação. Contudo, será de verificar que devido à elevada escolaridade dos entrevistados, boa parte destes estão apenas no início do seu percurso profissional.

4) Perceção sobre formas alternativas de obtenção de emprego

Este eixo refere-se à necessidade de utilizar formas alternativas de procura e obtenção de emprego. Aqui os entrevistados mostrarão as perspetivas que possuem sobre as formas

alternativas de emprego e especificarão quais acham mais apropriadas para procurar emprego. Aqui também irão mostrar a necessidade que existe, hoje em dia, de uma adaptação constante e da assunção de uma atitude pró-ativa de forma a singrar no mercado de trabalho.

5) Perceções sobre a proteção familística e estratégias informais de obtenção de emprego

Neste eixo os entrevistados revelam a necessidade de manter sempre a família próxima, pois esta acaba por ser sempre uma fonte de segurança. Segundo revelam, a família pode ser bastante importante na proteção, em situação de desemprego, bem como na procura ativa de emprego. Revelam ainda que acham existir um “dever moral”, no seio da família, em ajudar um indivíduo em necessidade. Contudo, revelam que o apoio da família não pode ser o único e portanto o apoio do Estado, em situação de desemprego, tanto no que toca aos subsídios, como à procura ativa, é fundamental, ou pelo menos deveria de ser.

6) Estratégias de procura e obtenção de emprego através do “contacto com conhecidos”

Este eixo é referente às estratégias que os entrevistados desencadearam na procura e obtenção de emprego. Aqui revelam se é possível obter emprego através de contactos com pessoas conhecidas e como utilizaram o seu capital social de forma a obter um emprego. Para além disto revelam que tipos de laços procuraram, ou utilizaram, para obter emprego e reconhecem um maior sentido de responsabilidade devido à forma como obtiveram o emprego. Para além disso, também haverá espaço para discursos que mostram a necessidade de possuir capital cultural de forma a poder mobilizar o capital social com sucesso.

7) Estratégias de utilização de capital social dentro do mercado de trabalho

Neste eixo os entrevistados revelam se já utilizaram o seu capital social de forma a ajudar alguém da sua rede familiar, de amigos ou conhecidos, a obter um emprego. Para além disto dirão se acham possível operacionalizar o capital social de forma a poder ascender na carreira ou beneficiar de um aumento salarial.

3.5 - Sinopse das entrevistas

Entrevista nº1 – *Maria Pereira* é do sexo feminino e tem 26 anos de idade. Possui um grau académico superior e na sua atividade profissional é bolsista de investigação. O seu contrato pode ser caracterizado pelas seguintes modalidades: Contrato a prazo e em Full-time. Pode-se caracterizar a força do laço que utilizou para obter o emprego como **fraco**.

Entrevista nº2 – *João Caeiro* é do sexo masculino e tem 24 anos de idade. Encontra-se a frequentar o ensino superior e a atividade profissional, que possuiu e será retratada nesta tese, é a de técnico auxiliar de farmácia. O seu contrato poderia ser caracterizado como: Sem termo e Full-time. Pode-se caracterizar a força do laço que utilizou para obter o emprego como **forte**.

Entrevista nº3 – *Tobias de Campos* é do sexo masculino e tem 25 anos de idade. Possui um grau académico superior e na sua atividade profissional integra uma projeto numa ONG, como sociólogo. O seu contrato poderá ser caracterizado pelas seguintes modalidades: Contrato a prazo e em Full-time. Pode-se caracterizar a força do laço que utilizou para obter o emprego como **fraco**.

Entrevista nº4 – *Manuel Reis* é o sexo masculino e tem 25 anos. Possui um grau académico superior e na sua atividade profissional é operador químico. O seu contrato pode ser caracterizado pelas seguintes modalidades: Contrato a prazo e em Full-time. Pode-se caracterizar a força do laço que utilizou para obter o emprego como **forte**.

Entrevista nº5 – *Margarida Pessoa* é do sexo feminino e tem 22 anos de idade. Possui um grau académico superior e é enfermeira. O seu contrato pode ser caracterizado pelas seguintes modalidades: Recibo verdes e em Part-time. Pode-se caracterizar a força do laço que utilizou para obter o emprego como **forte**.

Entrevista nº6 – *Joana Queirós* é do sexo feminino e tem 24 anos. Possui um grau académico superior e é explicadora a alunos do 1º ciclo do ensino básico. O seu contrato pode ser caracterizado pelas seguintes modalidades: Recibo verdes e em Part-time. Pode-se caracterizar a força do laço que utilizou para obter o emprego como **fraco**.

Entrevista nº7 – *Pedro Branco* é do sexo masculino e tem 25 anos. Possui um grau académico superior e é mediador de seguros. O seu contrato poderia ser caracterizado

como: Sem termo e Full-time. Pode-se caracterizar a força do laço que utilizou para obter o emprego como **forte**.

Entrevista nº8 – *Artur Saramago* é do sexo masculino e tem 23 anos. Encontra-se a frequenta o ensino superior e trabalha todos os verões como empregado de balcão/*bartender*. O seu contrato pode ser caracterizado pelas seguintes modalidades: Contrato a prazo e em Part-time. Pode-se caracterizar a força do laço que utilizou para obter o emprego como **forte**.

Entrevista nº9 – *Paulo Camões* é do sexo masculino e tem 23 anos. Encontra-se a frequenta o ensino superior e trabalha no verão como empregado de mesa. O seu contrato pode ser caracterizado pelas seguintes modalidades: Contrato a prazo e em Part-time. Pode-se caracterizar a força do laço, que utilizou para obter o emprego, como **forte**.

Entrevista nº10 – *Sofia Rocha* é do sexo feminino e tem 28 anos de idade. Possui um grau académico superior e é Sócia-gerente de uma empresa. Na atividade profissional em análise nesta dissertação, o seu contrato pode ser caracterizado pelas seguintes modalidades: Recibo verdes e em Full-time. Pode-se caracterizar a força do laço que utilizou para obter o emprego como **fraco**.

3.6 - Análise dos eixos

1) Análise e perspetivas sobre o mercado de trabalho

Este eixo visa analisar quatro categorias de discurso: Discurso otimista; Discurso pessimista; Emigração e Discurso sobre a necessidade de experiência profissional. Como já foi referido anteriormente a construção destas categorias respondeu à análise das entrevistas e ao facto de serem temáticas recorrentes em todas as entrevistas.

Analisando estas quatro categorias, será possível avaliar se os entrevistados possuem uma perspetiva positiva ou negativa relativamente ao mercado de trabalho.

Segundo a análise foi possível verificar trechos de conversa onde os entrevistados se mostram otimistas em relação às perspetivas que lhes são apresentadas. Este discurso otimista surge relacionado com áreas ligadas às novas tecnologias, aos estágios profissionais do IEFP e PEPAL, bem como com a crença de que a sociedade portuguesa, e o mercado de trabalho, não podem piorar e, portanto, desta forma o caminho que se

advinha só poderá ser melhor que este: E9 *“Mas também acho que agora, neste momento, a coisa está a melhorar outra vez. Começa a aparecer mais oportunidades, já se vê ofertas para malta mais nova, já se vê coisas que pedem recém-licenciados, portanto eu penso que daqui para a frente estou à espera que a coisa melhore um bocadinho, confesso (...)Sim. Até porque descer mais baixo já não é muito possível”*. Deste modo, mesmo analisando o discurso otimista, podemos verificar que se verifica, nos entrevistados que se mostraram otimistas, um otimismo relativamente moderado e isto deve-se às circunstâncias e, como diz o entrevistado, à crença que é difícil piorar.

Quanto a uma perspetiva pessimista relativamente ao mercado de trabalho, foram encontrados trechos de conversa em todas as entrevistas realizadas. Os entrevistados clamam que o caminho que os espera é o da incerteza: E6 *“Acho que poderia estar um bocadinho melhor, sinceramente... É que hoje em dia uma pessoa acaba um curso, anda a estudar, depois chega ali aquele momento de indecisão: “agora o que é que eu faço? O que é que o futuro reserva para mim?” E se formos a ver de exemplos de pessoas mais velhas, que nem chegaram a fazer um curso, ou que se o fizeram mal o acabaram, conseguiram logo um emprego e hoje em dia isso não é assim tão fácil”* E3: *“o que tu próprio deves estar a sentir é: “Ok, eu vou acabar o meu curso, sim senhor! Fui um aluno aplicado, dentro dos possíveis e das minhas capacidades, o que é que me vai acontecer agora? Será que também vou acabar num emprego precário como muitas pessoas que eu conheço ou será que vou ter a sorte de encontrar alguma coisa?” Eu sinto-me um privilegiado, mas sinto que se de hoje para amanhã acabar o meu contrato, e tiver o azar de não continuar, acho que vou ficar com medo, mesmo com medo de não conseguir mais nada...”* Este entrevistado, para além de revelar incerteza no futuro dos jovens, bem como no seu, revela um sentimento mais forte: O medo da incerteza e a necessidade de uma entidade que venha tranquilizar os jovens: E3 *“as políticas sociais que têm vindo a diminuir com a crise, acho que isto fez com que os jovens ficassem com medo, estão assustados, e não há nada que venha meter um bocadinho de calma nisto e dizer: ‘ok, tenham calma, nós estamos a planear isto e vocês estão salvaguardados?’”* Para além desta incerteza a precariedade também é uma figura muito presente nos discursos dos entrevistados e, segundo estes, a incerteza e a precariedade não é apenas uma exceção à regra, devido à crise económica e financeira que Portugal vive, mas algo que virará regra: E7 *“É assim, eu acho que a nível geral penso que o que se espera não é uma coisa como*

se via antigamente que era: arranjavas um trabalho e tinhas o mesmo trabalho pela vida toda. Eu acho que agora acaba por se ter que andar a saltar de trabalho em trabalho, em diferentes áreas, e é isso que acho que será o futuro (...)Os jovens não vão poder estar tranquilos a trabalhar, vão estar sempre com pressões, vão estar cada vez mais a mudar.”

Algo que também surge nas entrevistas e que demonstra algum pessimismo e desconfiança em relação a uma melhoria são os discursos relativos à emigração. Os entrevistados sentem que no estrangeiro possuem melhores oportunidades do que as que são oferecidas em Portugal, levando a que estes tenham um discurso que gira em torno da emigração e que é legitimado pela necessidade e pela falta de oportunidades, em Portugal, adequadas às suas qualificações: E5: “*Eu diria que cerca de 90% do meu ano, que acabou comigo, está lá fora. 90%, tenho a certeza absoluta!*” E3: “*Pelos casos que eu tenho de colegas meus, e amigos, que se formaram ao mesmo tempo que eu, não só na minha área mas como em áreas diferentes, devo dizer que um rácio de 50% das pessoas que conheço e se formaram já não estão cá. O que é bastante significativo, mas acho que vais encontrar muitos mais casos assim. Infelizmente para nós perde-se pessoas boas naquilo que fazem, que não veem condições para continuar aqui, e que tentam a sua sorte lá fora.*” E9: “*Tu vês muitas profissões que estão sobrelotadas aqui e lá fora são bem recompensadas, bem remuneradas e precisam de muita gente... Também é a tal coisa, somos um país mais pequeno, comparado com muitos na europa, e acho que muita gente entra no ensino superior e que é difícil escoar toda a gente no nosso mercado.*”

Por fim, quanto à necessidade de experiência profissional, esta pode ser encarada como uma oportunidade ou um obstáculo, como nos referem os entrevistados. Em alguns casos, como na E5, a experiência torna-se um obstáculo à sua contratação visto que necessita de dois anos mínimos de experiência. Ainda assim, como é relativamente consensual em todas as entrevistas, os estágios do IIEFP e PEPAL, sobretudo os primeiros, são vistos como uma oportunidade de ganhar a experiência que é tão necessária para depois ingressar no mercado de trabalho. Ainda assim poderá dizer-se que mesmo avaliando estes estágios como oportunidades, os entrevistados também se mostram um pouco reticentes pois acham que estes são insuficientes para a experiência que depois necessitarão, no mercado de trabalho, e que a sua taxa de conversão em emprego estável e efetivo é baixa: E4: “*há pessoas que se entretanto não se passassem da cabeça e não*

dissessem: “estou farto, não vou fazer mais isto”. Faziam se calhar 5, 6 ou 7 estágios de três meses, no máximo, um ou outro de seis meses... Só que entretanto ao fim do terceiro, chutam aquilo para canto e começam a procurar novas oportunidades ou a arranjar trabalhos fora de área, ou isso assim... Eu acho que antigamente os estágios eram isso, porque tu fazias um ou dois mas sabias que entretanto começavas a ter alguma experiência e que acabavam por vir propostas a sério...” Podemos verificar, nas palavras deste entrevistado, que existe sempre um pessimismo latente em relação aos estágios. Como este entrevistado nos aponta, os jovens entram nos estágios sabendo que são formas de emprego flexíveis qualificantes, segundo a tipologia de Kovács (2004), mas muitas vezes estes mostram-se insuficientes para ganhar a experiência que o mercado de trabalho exige e poderão, de certo modo, entrar numa espiral de precarização ainda maior, caindo nos elevados números da taxa de rotação da qual nos fala Centeno (2013).

2) Análise da atuação do Centro de Emprego

Neste eixo os entrevistados analisam a atuação do centro de emprego em termos gerais, bem como as suas políticas ativas. É também de salientar que os entrevistados que não estiveram inscritos no centro de emprego darão a sua perceção baseados em informações que lhes chegaram através dos media ou de uma pessoa conhecida.

Para analisar este eixo utilizaram-se cinco categorias e uma subcategoria: Análise positiva da atuação do centro de emprego; análise negativa da atuação do centro de emprego; análise positiva das políticas ativas; Análise negativa das políticas ativas que possui como subcategoria A necessidade de ajustamento das políticas ativas e por fim a categoria onde os entrevistados demonstram uma descrença relativamente ao centro de emprego. É preciso ter em conta que a criação de subcategorias dá-se em situações onde dentro de uma categoria de discurso existe, ligado a essa categoria, outro género de discursos. Neste caso podemos referir que os discursos sobre a necessidade de ajustamento das políticas ativas estão intimamente relacionados com uma análise negativa das políticas ativas.

No que toca a uma análise positiva da atuação do centro de emprego, foi possível verificar a sua ocorrência em excertos de discurso, em 4 entrevistas. Como nos dizem os entrevistados, se o centro de emprego possui uma má atuação deve-se a um uso perverso dos desempregados. Segundo estes o centro de emprego é uma entidade mediadora, entre

os desempregados e as entidades empregadoras, que faz uma boa divulgação da informação dos empregos disponíveis, sendo que qualquer défice, ou menor eficácia, de atuação se deve a uma certa passividade das pessoas inscritas: E7: *“A pouca experiência que tive foi positiva. Penso que se dedicam a mostrar às pessoas que são as próprias pessoas que devem procurar o emprego e que ali terão alguma informação. Aquilo que me chegou é que eles são uns meros mediadores. (...) Eu sentia que as pessoas também lá estavam por rotina, porque tinham que estar, não estavam ali com o objetivo de absorver informação e de sair dali com mais ferramentas para ir procurar emprego. Eu não me sentia enquadrado ali, mas isso já não é culpa do centro de emprego, isso é culpa das pessoas que andam por lá.”* E8: *“Eu no fundo acho que a propósito da oferta de emprego, feita pelo centro de emprego tem sido boa, mas não tem havido uma boa procura de emprego. Acho que as pessoas também se têm aproveitado, de estar no centro de emprego, para receberem todos aqueles subsídios.”* Estes entrevistados entram em lógicas de culpabilização individual e, deste modo, transferem uma ineficácia institucional, do centro de desemprego, para os beneficiários do subsídio de desemprego legitimando esse discurso ao recorrer a argumentos como falta de pró-atividade e passividade dos desempregados visto que: E2: *“(...) a opinião generalizada é de que vamos ao centro de emprego e eles não nos dão empregos bons, as pessoas é que não querem fazer qualquer coisa e eles também não podem fazer milagres...”*

Quanto a uma análise negativa da atuação do centro de emprego, verificou-se em 9 das entrevistas. Segundo os entrevistados o centro de emprego não faz uma boa mediação entre os desempregados e as entidades patronais que procuram trabalhadores. Falam da sua experiência pessoal, de factos que conhecem ao lerem jornais ou que lhes chegam de pessoas próximas, dizendo que o centro de emprego é uma entidade bastante distante que não oferece oportunidades, sendo que precisam de ser os desempregados a procurar tais oportunidades. Alguns dos entrevistados mostram uma descrença ainda maior pois referem que só se inscreveram no centro de emprego para poderem beneficiar dos estágios IEFP: E1: *“Eu acho que não é muito eficaz, eu acho que são as pessoas que procuram as suas próprias oportunidades. Dos casos que eu conheço, e não são poucos, as empresas já conheciam as pessoas e lançaram os estágios para poder contratar essas mesmas pessoas. Noutros casos foram as pessoas que criaram o estágios, e as pessoas que já estavam inscritas no IEFP concorreram ao estágio, não através do IEFP mas através*

dos anúncios lançados pelas empresas. Ou seja, não existe uma ligação direta ao IEF, acho que o IEF não tem um impacto tão grande como deveria de ter...” E6: “Estou lá inscrita porque uma das regras dos estágios IEF é estar inscrito no centro de emprego, porque é através do centro de emprego que tu os consegues fazer. Eu acho que é isso que nos leva a ter que nos inscrever no centro de emprego, nem é pelo facto de achar que o centro de emprego nos vai ajudar a encontrar um emprego. Eu, pelo menos, não vejo que isso seja verdade.”

Relativamente a uma análise positiva das políticas ativas, mais uma vez a análise é feita através das experiências pessoais dos entrevistados, bem como de factos que conheceram através dos media ou de pessoas próximas de si. Segundo estes, as políticas ativas, personificadas pelas *formações profissionais*, bem como *medidas de emprego para os jovens*, referidas por Centeno (2013: 83-84), são boas no sentido que permitem aos desempregados entrarem em lógicas de empoderamento, podendo, assim, colmatar algumas lacunas da formação formal. Para além disto, os entrevistados deixam transparecer uma enorme pró-atividade e um desejo de uma formação constante e, segundo estes, estas políticas também são uma ótima arma de combate à passividade que os desempregados possam ter: E7: *“Mas eu penso que é uma oportunidade para a pessoa que gostaria de aprender um pouco mais, nesta ou naquela área, ter ali a oportunidade... ao invés de ficar em casa a mandar currículos e a ver que está desempregada, acaba por ser ali um bocadinho de horas vagas que estão ocupadas.”*

No entanto, os entrevistados fazem sobretudo uma análise negativa das políticas ativas. Podemos verificar que 9 dos entrevistados fazem, a dado momento, uma análise negativa. É de salientar que esta análise negativa toca com uma subcategoria: A necessidade de ajustamento das políticas ativas. Em 8 das 9 entrevistas, que possuem uma análise negativa das políticas ativas, esta subcategoria está presente e isso deve-se, essencialmente, a uma necessidade de ajustamento às necessidades dos desempregados. Os entrevistados referem que as ações de formação são de um carácter demasiado geral e que não estão preparadas para as necessidades dos licenciados porque, como já foi referido anteriormente, visam colmatar as lacunas de formação que os desempregados possam ter: E7: *“penso que algumas pessoas são obrigadas a ir, o que acaba por desmotivar ainda mais a pessoa, no sentido de: “eu já sei muito de inglês, vou para ao nível 1 de inglês fazer o quê?”* E4: *“Ou seja, aquilo está muito mal estruturado. Além disso, essas*

formações é: tu inscreves-te naquilo, aquilo não tem níveis, não se preocupam minimamente em estruturar as formações consoante as habilitações académicas de cada pessoa, tanto têm pessoas com a 4ª classe como licenciados na mesma formação, que em certas áreas pode até a coisa funcionar mas noutras não funciona simplesmente, como era o caso desta formação em inglês, porque aquilo era para quem não percebia nada de inglês.” Para além disto, os entrevistados referem que o carácter obrigatório desmotiva, à partida, qualquer participação nas formações e dizem porquê: São obrigados a participar nestas formações, caso contrário perdem o direito ao subsídio de desemprego; partem já sabendo que a formação que vão fazer é desadequada às suas qualificações e, por fim, sentem que não possuem possibilidade de escolha entre as formações, visto que muitas delas não abrem devido à falta de formandos: E4: *“Basicamente tenho outro caso, de uma pessoa que conheço, que foi fazer uma formação que não tinha nada a ver com as suas qualificações, mas teve que ir fazer a formação porque se não a fizesse perdia o direito ao subsídio de desemprego. E foi fazer aquela porque as outras formações não abriram e aquela foi a que abriu.”* E9: *“O meu pai teve formações dessas canceladas porque não apareciam pessoas que chegassem para que se justificasse a formação. Chegou a haver casos em que haviam 3 ou 4 formadores e tinham 2 alunos.”*

Por fim, uma categoria que resume bem este eixo e a análise que os entrevistados fazem do centro de desemprego: Descrença relativamente ao centro de emprego. Para além da análise negativa, acima referida, os desempregados também revelaram uma certa descrença no que toca ao centro de emprego, atribuindo também essa descrença à descida abrupta da utilização do centro de emprego como forma de procura de emprego, explicando, dessa forma, os números do quadro que analisaram na questão 8 da entrevista: E3: *“O que eu tiro deste quadro é mesmo a perda de preponderância do centro de emprego, que não devia ser! Um aparelho do Estado que serve exatamente para nos ajudar a procurar emprego, se as pessoas perdem a fé e acham que o centro de emprego não é uma forma de procurar emprego, e que não vai ajudar a encontrar emprego, acho que alguma coisa está mal! Acho que estruturalmente alguma coisa está mal.”* E9: *“Sim, alguma descrença, alguma desvalorização, porque vão fazer aquilo que sempre fizeram com condições piores do que aquilo que estavam habituadas a ter e para trás ninguém gosta de andar.”* Para além disto, pode ser resumida a opinião geral dos entrevistados em relação a este aparelho do Estado, o centro de emprego através da seguinte citação: E6

“Neste momento estou inscrita no centro de emprego, mas não estou à espera que o centro de emprego me ajude. Portanto, se vier uma proposta claro que não vou recusar e vou à entrevista (...) Não posso estar só à espera do centro de emprego e acho que as outras pessoas devem fazer o mesmo”. Outro entrevistado chega mesmo mais longe, demonstrando a sua descrença, ao referir que não acredita que o centro de emprego lhe possa fornecer um emprego adequado: E8: “Eu acho que se as pessoas quiserem um bom emprego, não é através do centro de emprego que o vão conseguir, nem acho que seja o centro de emprego que tenha as melhores oportunidades. (...) É assim que eu penso, se uma pessoa for qualificada e souber aquilo que quer vai à procura. Não vai ficar à espera que o centro de emprego lhe dê o trabalho, eu não tenho fé nisso. Não tenho fé que o centro de emprego me dê um emprego que me deixe satisfeito e que me deixe profissionalmente realizado.”

Como foi possível verificar, neste eixo a opinião que os entrevistados possuem do centro de emprego não é a mais favorável. Ainda assim, as políticas ativas reúnem uma opinião mais favorável junto dos entrevistados. Pois estes acabam por seguir lógicas de empoderamento constante e acham necessário haver uma aprendizagem ao longo da vida profissional, também de forma a haver uma melhor adaptação ao mercado de trabalho. Ainda assim, em 75 trechos de conversa, relativos ao centro de emprego, 62 deles dizem respeito a uma avaliação negativa dos entrevistados. Estes sentem um enorme distanciamento relativamente ao centro de emprego e não consideram que este organismo lhes possa arranjar um emprego adequado às suas qualificações. No que toca às políticas ativas também entendem que estas estão desadequadas, dizendo que estas são demasiado gerais e não têm em conta as necessidades de pessoas mais qualificadas, visto que são mais direcionadas a colmatar lacunas de desempregados com menores qualificações. Importa também salientar um fator que evidencia um certo afastamento dos jovens relativamente ao centro de emprego, demonstrando também uma certa descrença em relação a este organismo: refiro-me ao facto de terem sido mencionados casos de inscrições no centro de emprego de forma a obter a possibilidade de integrar um estágio IEFP, não de procura ativa através deste organismo, mas para beneficiar destes estágios caso consiga encontrar uma empresa que aceite ter um estagiário nesses moldes.

3) Percurso profissional dos jovens entrevistados

Neste eixo será analisado o percurso profissional dos entrevistados mas essencialmente serão categorizados os empregos que estes conseguiram pela via informal, ou seja devido à utilização de capital Social.

Os empregos serão definidos através de três categorias e sete subcategorias:

Setor da economia que tem as subcategorias: Primário, Secundário e Terciário. De seguida criou-se a categoria Emprego Flexível que tem como subcategorias: precarizante e qualificante; Por fim, temos como categoria o Emprego Estável que possui as subcategorias: ameaçado e consolidado.

Importará, primeiramente, referir que 6 dos entrevistados se encontram no seu primeiro emprego. No entanto, a E1 antes do trabalho como bolseira de investigação, já tinha tido experiência profissional como Árbitra, sendo que foi um emprego em part-time e no qual passava recibos verdes. Já depois de assumir o trabalho como bolseira passou a ser sócia de duas empresas na sua área de formação. O E7 também já possui um percurso profissional mais rico que os demais, visto que já tinha assumido um emprego antes de ser mediador de seguros (o emprego que nos interessará). Através do estágio integrado no plano de estudos esteve a trabalhar numa loja de bicicletas ao qual se propôs a ficar mais um ano devido aos estágios IEFP. Após isso não teve possibilidade de continuar e ingressou numa empresa de mediação de seguros. Quanto à E8, o entrevistado já possuía experiência profissional na área, sendo que já tinha trabalhado como empregado de mesa, seguindo depois para o emprego que nos interessará, como *bartender*. Por fim, no que toca à E10, o emprego que será analisado será o primeiro a entrevistada assumiu, sendo que depois acabou por fundar uma empresa através de um projeto QREN.

Outro dado importante é que 9 dos entrevistados trabalham no setor terciário da economia. E estes dados são deveras importantes porque segundo algumas pistas dadas por Nan Lin (2001), existem razões para acreditar que o capital social é importante para as empresas a operar no setor terciário. Visto que os trabalhadores necessitam das suas capacidades de socialização para negociar e proceder a transações. Portanto, profissões com menor exigência técnica e com maior contacto com o público são mais suscetíveis à infiltração das redes no processo de recrutamento. Poderemos verificar o exemplo da

enfermagem (E5), que apesar de ser um emprego diferenciado é de contacto com o público, mediação de seguros (E7) e empregado de mesa/*bartender* (E8 e E9).

Importará também referir que 8 dos entrevistados possuem um emprego flexível ou, como Lang *et al.* (2013) diriam, possuem vínculos contratuais atípicos, sendo que os vínculos mais frequentes, de entre os entrevistados, podem ser caracterizados pelas seguintes modalidades: Contrato a prazo e em Full-time. Destes 8 entrevistados 4 possuem um emprego flexível qualificante e os restantes (4) possuem um emprego flexível precarizante. Quanto ao flexível qualificante podemos dizer que se dá essencialmente por escolha do próprio indivíduo. Quem ocupa estes empregos possui, geralmente, boas qualificações e a visão é de que este emprego é apenas mais uma etapa de aprendizagem, ou apenas para ganhar currículo. No que toca ao flexível precarizante pode-se dizer que os indivíduos acabam por estar limitados ao uso das competências e aprendizagem no trabalho e que possuem uma forte possibilidade de mobilidade horizontal, no mercado externo, mas uma limitada mobilidade vertical. Como nos dizem Elísio Estanque e Hermes Costa (2012), com o passar do tempo tem sido cada vez mais notório que estas formas atípicas de emprego são sinónimo de precariedade, visto que não fornecem segurança aos indivíduos e também caem numa lógica perversa devido a uma troca de emprego que leva os trabalhadores a entrar numa espiral precária cada mais negativa e marcada pela incerteza. Apenas dois dos entrevistados estão inseridos num emprego estável. Estes são dominados por contratos permanentes, com um horário de trabalho integral que é regulado por contratação coletiva e possuem a possibilidade de mobilidade na carreira (Kovács 2004). Destes dois entrevistados também é de salientar que ambos possuem um emprego estável ameaçado. Ou seja, um emprego onde o entrevistado está limitado ao uso das competências e aprendizagem no trabalho e possui possibilidades de mobilidade lateral mas uma possibilidade de mobilidade ascendente limitada. Estes dados mostram uma tendência extremamente interessante visto que estes empregos flexíveis, empregos de remedeio, sazonais, possuem um processo de seleção bastante informal, sendo que indivíduos podem ser apontados, por outros, de forma a obter esse emprego, como disso são exemplos E8 e E9. Refiro-me a processo de seleção porque, como já foi referido na revisão da literatura, as pequenas empresas são mais permeáveis aos contactos informais. E visto que muitas delas não possuem um trabalho diferenciado, acabam por não passar pela

fase de recrutamento, pois não necessitam de encontrar indivíduos com um perfil muito específico.

4) Percepção sobre formas alternativas de obtenção de emprego

Neste eixo os entrevistados reportam-se às formas alternativas, ao centro de emprego, de procura e obtenção de emprego⁶. Para o fazer teremos de ter em conta trechos de discurso que possuem, entre eles, 2 categorias e 5 subcategorias: Como categorias podemos enunciar: Discurso sobre a pró-atividade e Meios/procedimentos alternativos de obtenção de emprego. De salientar que esta última categoria possui como subcategorias: Contacto com pessoas conhecidas; envio de currículos; contacto direto com o empregador; a utilização de agências privadas e a utilização da internet

Algo que influencia bastante a opinião dos entrevistados, bem como a ação enquanto desempregados, prende-se com o discurso que estes possuem relativamente a necessidade dos jovens em serem pró-ativos e de estarem em constante adaptação ao mercado de trabalho. Como já foi referido anteriormente, a formação constante é um dos “lemas” dos entrevistados e consideram isso uma necessidade para singrar no mercado de trabalho, bem como consideram importante a utilização de formas alternativas de procura de emprego: E2: *“Porque em vez de ser só uma entidade a trabalhar, que já é uma entidade a trabalhar, somos também nós com os telefonemas e mais não sei quantas coisas que com todas essas ferramentas que nos podem... pronto, abrangemos uma área muito maior... Acho que é por aí...”* E3: *“(...) como é óbvio, mas não ia descurar a procura de emprego por outros meios, procura ativa de emprego... hoje em dia não podemos estar parados!”* Este discurso sobre a pró-atividade esteve muito presente no discurso dos jovens e verificou-se por 21 vezes em 6 entrevistas. Quanto aos meios/procedimentos alternativos de obtenção de emprego, podemos referir que a forma preferida, de procura de emprego, é o contacto com pessoas conhecidas: E2: *“Sim! Aliás, eu nessa altura nem me inscrevi no centro de emprego, o que eu fiz foi logo procurar... pronto, aproveitar os conhecimentos e foi a partir daí”*. Para além de ser uma via menos formal, visto que não necessita de burocracia para funcionar, que por vezes pode ser desencorajadora, também

⁶ Não se trata necessariamente das formas como os entrevistados procuraram emprego. Importa aqui conhecer essencialmente as percepções sobre estas formas alternativas. Claro que por vezes a percepção e a atuação poderão estar sobrepostas mas nesta dissertação, de entre estas formas alternativas, interessará apenas estudar a utilização de capital social (contacto com pessoas conhecidas).

possui um carácter mais imediato. Igualmente, a utilização destes contactos demonstra uma falta de crença no organismo público (IEFP), mas também, segundo os entrevistados, uma ajuda adicional que aumenta, em muito, a possibilidade de obter um emprego: E4 *“sabem que do centro de emprego podem ser contactados a qualquer momento, porque também têm uma rede por trás a ajudar, pensa-se que a ajuda... Depois têm os amigos, que se forem amigos, também estão preocupados em que eles arranjem trabalho. Por isso acho que é uma congregação de esforços que aumenta em muito as hipóteses das pessoas conseguirem de novo um trabalho, no caso de estarem desempregadas”*. De notar que outras formas alternativas ao centro de emprego, como o envio de currículos e contacto direto com o empregador só foram mencionadas 8 vezes, entre as duas, o que demonstra que os entrevistados não demonstram tanta confiança na eficácia destas duas formas. Quanto à utilização das agências privadas só foram mencionadas numa entrevista. Por fim, a utilização da internet como modo de procura ativa, foi mencionada apenas em 3 ocasiões. O que é de surpreender visto que hoje em dia existem vários *sites* especializados na procura de emprego mas a sua escassa menção, por parte dos entrevistados, demonstra uma fraca confiança na eficácia da internet como um meio fiável de obtenção de emprego.

Portanto, este eixo demonstra bem que os entrevistados pensam ser necessário articular várias formas de procura de emprego, de forma a criar mais oportunidade de obtenção, visto que não se querem cingir apenas ao centro de emprego porque, como já foi referido, também não acreditam na eficácia deste. Não será de estranhar, até porque está relacionado com o tema da dissertação, que a forma alternativa em que estes depositam mais confiança é a dos contactos com pessoas conhecidas.

5) Perceções sobre a proteção familística e estratégias informais de obtenção de emprego

Neste eixo os entrevistados darão a sua visão sobre a proteção aos desempregados. Interessa saber se estes interpretam a proteção como um sinónimo do Estado ou se antes estes acham a família uma fonte mais fiável de ajuda numa situação de desemprego, visto que muitas vezes os indivíduos podem estar desapaoados de rendimentos e também na procura de emprego.

De forma a analisar este eixo foi necessário categorizar a informação de cinco formas diferentes: O apoio aos desempregados deve partir do Estado; A família possui um papel fundamental na proteção dos desempregados; Esta última categoria referida possui uma subcategoria: O dever moral. E isto acontece porque foi perguntado a quem afirmou durante a entrevista, de uma forma ou de outra, que a família possui um papel na proteção aos desempregados, se acham existir no seio da família um dever moral de prover proteção a um indivíduo que esteja no desemprego.; Em caso de desemprego os entrevistados recorreriam essencialmente a familiares, ou a amigos mais chegados; por outro lado, recorreriam a conhecidos.

Em 5 ocasiões os entrevistados revelam que o apoio aos desempregados deve partir do Estado, sendo que estes revelam que o apoio da família é fundamental, havendo portanto uma necessidade de articulação de esforços, ainda que com alguma cautela: E7: *“Eu penso que a família deve ser algo próximo, agora não concordo que seja o Estado a colocar a família em primeiro lugar.”* Como nos diz esta entrevistada, e é uma opinião relativamente generalizada, a família deve ter o seu papel, contudo o Estado não deve transferir para a família serviços que à partida serão seus. Em apenas uma destas 5 ocasiões a entrevistada renunciou, de todo, o apoio da família: E5: *“Eu já me estou a rir porque a família não tem nenhuma obrigação de te sustentar e tu deves ser o mais independente possível, também para começares a tua vida, e o Estado não pode estar sempre a decair sobre a tua família mais próxima, tem de pensar em ti enquanto cidadão único. E portanto, acho que deviam de reconstituir todas as regras do centro de emprego, para dar um avanço mais rápido do que aquilo que se está a ver neste momento. Acho que não devemos depender da família, o Estado também tem que ajudar, mas também tem que saber quem ajuda.”*

Em todos os outros casos os entrevistados, em 25 ocasiões, revelam que a família tem um papel fundamental e é nesta que depositam mais esperanças em casos de necessidade: E10: *“eu por exemplo, falo por experiência, nunca pensei terminar o mestrado e ter que voltar para casa, sempre pensei que acabava o mestrado e que ia ter trabalho. É difícil uma pessoa ter a idade que tem e querer começar a ter a sua independência e não conseguir. É obvio que as pessoas mais próximas são sempre a família, e como em qualquer coisa a família dar esse apoio acho que é muito importante, é*

vital.” E9: “*Se estiveres sem rendimentos nenhuns a família vai acabar por ser o teu último apoio, vais ter que ir... conheço casos de pessoas que voltaram para casa dos pais, já depois de terem saído, de terem vivido sozinhas e terem trabalhado durante não sei quanto tempo. É obvio que depois a família tem de ajudar de todas as maneiras possíveis, procurando trabalho, vendo ofertas com eles, apoiando, falando com conhecidos... Depois é a tal coisa, é um filho! Filho é filho! Se ele precisa de ajuda vais ajudar.*” Desta forma, foi perguntado a todos os indivíduos, que defendiam fortemente uma proteção familiar, se achavam existir um dever moral em ajudar um indivíduo que se encontre numa situação de emprego e em 9 ocasiões, 7 entrevistas, foi mencionado de uma ou outra forma, como é possível verificar na citação acima (E9), que sim, que esse dever existe: E2: “*Se não for a família e os amigos mais chegados a ajudar quem é que vai ajudar? É complicado!*” E o E3 ainda acrescenta: “*Porque não dizer assim? Acho que sim. No meu caso acho que tenho o dever moral, se vir algo e se me aparecer algo, acho que tenho o dever moral de informar um familiar, um amigo ou um conhecido... Não me sentiria bem comigo mesmo se não o fizesse. Os jovens hoje em dia têm um sentido de solidariedade muito grande porque todos nós estamos a passar pelo mesmo e só assim é que conseguiremos que isto melhore, todos juntos...*”

Mais tarde foi-lhes também perguntado a quem recorreriam, entre familiares, amigos e conhecidos⁷ numa situação de desemprego, de modo a terem ajuda para obter novamente um emprego. Sendo que 8 dos entrevistados responderam que recorreriam essencialmente a familiares, ou a amigos mais chegados, e apenas 2 que recorreriam a conhecidos. Isto leva a crer que os entrevistados sentem que os seus laços fortes mais facilmente lhes conseguem prover segurança, tal como nos é dito por Lin (2001), e não possuem, como as duas entrevistadas que recorreriam a conhecidos, contactos que considerem valiosos na sua área de trabalho. Esta maior confiança nos laços fortes é verificável na questão 13 do inquérito complementar, onde é pedido aos entrevistados que definam a relação com a pessoa que o/a ajudou a obter emprego bem como nomeie mais 4 pessoas a quem recorreria numa situação de desemprego. Deste modo 77.5% (31) dos contactos que os entrevistados estabeleceriam seriam com alguém que possuem um laço forte e em apenas 22.5% (9) dos casos utilizariam os laços fracos. Estes dados, de certo

⁷ Também incluo aqui colegas de trabalho

modo, contrariam a tese defendida por Granovetter (1973), visto que os entrevistados não se iriam virar predominantemente para os laços fracos, que segundo este autor são os mais eficazes na obtenção de emprego. No entanto, a meu ver, estes números demonstram apenas que a proteção familiar, e/ou de amigos mais chegados, está, e estará, sempre presente na mente dos indivíduos visto que a consideram a mais segura e que esta nunca lhes falhará.

6) Estratégias de procura e obtenção de emprego através do “contacto com conhecidos”

Este eixo é referente às estratégias dos entrevistados na de procura e obtenção de emprego. Aqui revelam se é possível obter emprego através de contactos com pessoas conhecidas e como utilizaram o seu capital social de forma a obter um emprego.

Este eixo foi analisado a partir de três categorias e de quatro subcategorias: A Força dos laços. Que possui como subcategorias: Fraco e Forte. E a outra categoria trata-se da Forma de mobilização do Capital Social. Que tem como subcategorias: A transmissão de informação e a perversão do processo de seleção. Por fim, temos como categoria a necessidade de articulação entre o capital humano e o capital social.

Foi perguntado aos entrevistados se estes achavam possível obter um emprego através do “contacto com conhecidos”, ao qual todos os entrevistados responderam afirmativamente, também influenciados pelas suas experiências individuais. E3: *“Acho! Foi assim que arranjei o meu. Foi assim que muitas das pessoas que eu conheço arranjam os seus.”* Para além disso referem que estes contactos possuem um poder tranquilizante porque beneficiam de um estatuto de associação visto que são recomendados por alguém: E5: *“Mas se conheces uma pessoa que te diz: “tenta porque eu vou falar a seguir, diz que vais da minha parte e entretanto vamos vendo...”, tu vais tentar. Assim que tu estiveres lá o outro vai-se pôr a falar, vai falar bem de ti, vai-te referenciar bem e vais acabar por ter a sorte de lá ficar. Até se calhar concorraste, a nível nacional, para esse local e não conseguiste, mas por aquela pessoa conseguiste lá ficar... Isso também me aconteceu”*

Interessa também referir a força dos laços que facilitaram a obtenção de emprego dos entrevistados. Aqui também se revelou uma tendência bastante interessante se bem que contrária à de Granovetter (1973) e Nan Lin (2001). Entre os 10 entrevistados, 6 obtiveram emprego através de laços fortes e 4 através de laços fracos, sendo que os dois empregos referentes a um contrato estável foram obtidos através desses laços fortes. Certamente que Granovetter (1973) e Nan Lin (2001) nos dizem que os laços fracos são os melhores para espalhar informação e obter um emprego, no entanto os indivíduos tendem a espalhar, primeiramente, a informação no seu grupo primário e aos indivíduos mais próximos, como nos diz o E7: *“Mas respondendo à pergunta que me fizeste, não te responderei que me dirigia primeiro a A ou a B, mas de uma forma natural as primeiras pessoas a saberem seria realmente a família e depois os amigos mais próximos.”* Desta forma será de esperar, sim, que a informação disperse para fora do grupo primário, podendo facilitar a obtenção de emprego a um conhecido. Mas circulando antes pelo grupo primário verificando se algum dos membros está em situação de desemprego e necessita então de um emprego. Importa ainda fazer algumas considerações no que toca à força dos laços e à qualidade da solidariedade⁸ que lhes estão associadas. No que toca aos laços fortes, típicos dos grupos primários, podemos dizer que são solidariedades horizontais. Visto que, devido à teoria da homofilia, os indivíduos que mantêm, entre si, um laço forte estão inseridos no mesmo estrato social. No que toca aos laços fracos, como nos revelam Lin e Granovetter (1973, 2001), estes são naturais de relações marcadas pela heterofilia, ou seja relações de indivíduos em estratos sociais diferentes. Deste modo podemos referir que a solidariedade entre estes dois indivíduos é do tipo vertical.

No que toca a este eixo, interessará ver que papel é que o capital social teve na obtenção de emprego. Entre os entrevistados, 8 deles beneficiaram de uma perversão do processo de seleção, sendo que todos eles (10)⁹ beneficiaram da transmissão de informação para obter o emprego, mas apenas 2 obtiveram emprego devido, unicamente, à transmissão de informação. Quanto a este processo importa referir que a transmissão de informação

⁸ Quanto a esta forma de solidariedade refiro-me à possibilidade de ajudar um outro indivíduo a obter um emprego.

⁹ Importa referir que a categoria *transmissão de informação* está atribuída até aos entrevistados que beneficiaram de uma *perversão do processo de seleção* visto que estes não possuíam informações sobre a vaga de emprego e esta só lhes chegou através do laço que lhes facilitou a obtenção de emprego.

deve-se a uma atuação das redes, antes do processo de recrutamento¹⁰, dando a conhecer o lugar a um membro da rede que esteja desempregado. No que toca à perversão do processo de seleção, logicamente que se dará durante a seleção dos candidatos¹¹. E isto acontece porque os candidatos necessitam de possuir competências mínimas de modo a passar a fase de recrutamento. Isto leva a crer que os empregos altamente diferenciados, com elevadas exigências técnicas, estarão mais escudados às lógicas de perversão do processo de seleção porque não existirão tantos candidatos com o “perfil mínimo” para concorrer ao emprego.

Importa referir então que todos os entrevistados tiveram conhecimento do emprego que obtiveram através do contacto com pessoas conhecidas. Esta vertente do capital social é extremamente valiosa porque dá a conhecer aos indivíduos informações que à partida não possuíam. Deste modo, pode-se dizer que a vertente de informação foi facilitadora da ação e, portanto, da obtenção do emprego: E6 “*Precisavam de um professor de 1º ciclo para dar explicações e através de um conhecimento disseram-me: “olha, estão à procura, vai lá e envia o teu currículo”. Se calhar se não fosse desta forma nem estava lá, porque nem sabia que estavam à procura (...)”* E3: “*(...)e ele lembrou-se de mim e disse-me: “tem aqui uma proposta, preciso de uma pessoa com estas características, se quiseres eu digo à coordenação e ela marca uma entrevista e depois informa-te.”*

Quanto à perversão¹² do processo de seleção, esta funcionará essencialmente através de uma recomendação que dará, à partida, vantagem de um candidato sobre os outros durante o processo de seleção, sendo que este deve possuir apenas os requisitos mínimos, de capital humano, para passar pela fase de recrutamento. E1: “*Eu tinha conhecimento da probabilidade de ir abrir uma bolsa, o professor já tinha falado dela nas aulas, mas não tinha conhecimento que já tinha aberto. Ele é que me telefonou, a dizer para concorrer e depois é que me chamou para a entrevista...Mas quando fui à entrevista ele disse-me logo o que eu ia fazer.*” Como podemos ver no caso da entrevistada 1, a mesma pessoa que lhe transmitiu informação sobre o concurso público era também uma pessoa com uma boa posição estrutural, boa o suficiente para poder perverter o processo de

¹⁰ Como nos diz Chiavenato (1985) a tarefa do recrutamento é atrair os candidatos com seletividade. Ou seja, candidatos que possuam os requisitos mínimos para o cargo a ser preenchido.

¹¹ Quanto ao processo de seleção, Chiavenato (1985) refere que se trata de escolher, entre os candidatos recrutados, aquele que terá melhores capacidades de se adaptar ao cargo.

¹² Refiro-me a “perversão” visto que um dos candidatos vai, à partida, com vantagem para o processo de seleção, devido a uma referenciação. E visto que possui os requisitos mínimos para desempenhar o trabalho terá então uma grande probabilidade de ficar com o emprego.

seleção dos candidatos. E isso é visível porque, como diz a entrevistada: *“Mas quando fui à entrevista ele disse-me logo o que eu ia fazer.”* Quanto a estas estratégias, pode-se dizer que as empresas se mostram permissivas visto que obtêm mais segurança ao contratar um indivíduo, devido a um estatuto por associação, entre a pessoa contratada e quem a recomendou: E4: *“No meu caso pessoal se calhar não. Também fui recomendado. Por ser uma pessoa de confiança, por assim dizer, para as pessoas que me contrataram.”* Esta segurança através do estatuto por associação também pode surgir pelo facto de que o novo trabalhador terá, sobre si, uma dupla forma de controlo: A entidade patronal e o indivíduo que o recomendou: E9 *“E depois de lá entrarem também ficamos nós “apertados”, se ele fizer mal, e fica ele “apertado”, porque não só ouve do patrão como ouve... Eu meti um rapaz lá e a minha preocupação era só que ele se desenrascasse bem, porque ia ouvir eu, porque ia ficar mal, e ia ouvir ele porque eu e o patrão iríamos chateá-lo e a coisa não iria correr bem de certeza”.*

Algo que é preciso ter em conta quando se embarca por estas lógicas de perversão do processo de seleção é que o capital social e o capital humano também possuem lógicas de articulação e portanto existe uma relação complementar entre os dois tipos de capital. Lin (2001), Graaf e Flap (1988) referem a importância do estatuto do contacto que se estabelece de modo a obter um emprego. E isso é visível no caso da E1, visto que a pessoa a quem esta contactou possuía poder suficiente dentro da estrutura para poder influenciar o processo de seleção. Contudo, como já referi, o capital social e o capital humano possuem uma relação complementar e necessita sempre de haver uma articulação de modo a ter sucesso na obtenção de emprego através da via informal: E5: *“Eu concorri para um hospital e não fiquei. Depois tive lá um conhecimento, fui entrevistada à parte desse concurso e disseram-me que me iam dar uma resposta entretanto. Depois o que aconteceu foi que verificaram que eu não tinha dois anos mínimos de experiência e que iria ser muito complicado integrar-me uma equipa onde as pessoas tivessem experiência. Mas a minha cunha não foi assim tão boa e então não pude lá ficar sem os dois anos.”* Como podemos ver aqui neste caso, a utilização do capital social, por sinal de qualidade, visto que a E5 até foi entrevistada à parte, não teve sucesso porque não houve uma boa articulação entre os dois tipos de capitais, humano e social. Ou seja, acumulação de capital humano não foi a suficiente para poder mobilizar o capital social que esta entrevistada tinha em sua posse. Este caso é extremamente interessante pois mostra como o capital humano pode ter um

papel mobilizador em relação ao capital social, no que toca à obtenção de empregos altamente diferenciados.

Por fim, no que toca à lógica das recomendações, integradas neste processo de perversão da seleção, alguns entrevistados afirmaram, em 4 ocasiões, que o facto de obter o emprego através desta via lhes dá um sentido de responsabilidade maior: E2: *“Aliás quando somos recomendados por outra pessoa eu acho que a nossa responsabilidade até tem de ser maior! Primeiro por respeito à pessoa que nos recomendou e que meteu a mão à palmatória por nós e depois pela empresa que estamos a servir.”* Para além disso um entrevistado também revela que este sentido de maior responsabilidade surge para que a relação com o laço, que lhe permitiu obter o emprego, continue operacionalizável para necessidades semelhantes no futuro: E9: *“Eu acho que depois... eu acho que teres um conhecido para entrar num sitio é um fator muito importante porque passas à frente de toda a gente, mas acho que depois de lá estar tens de mostrar aquilo que vales e sentes responsabilidade para não deixar ficar mal aquela pessoa. Até porque se voltares a precisar: “ah era malandro, não fazia nada”, já não te vai ajudar outra vez, já não quer ficar mal. Tens a responsabilidade de não deixar ficar mal ninguém, quem te ajudou, tens de mostrar trabalho.”*

7) Estratégias de utilização de capital social dentro do mercado de trabalho

Neste eixo os entrevistados revelaram as suas estratégias de uso do capital social, já dentro do mercado de trabalho, para benefício próprio ou para ajuda de um familiar ou amigo, portanto para benefício próprio mas de modo indireto. Para além do mais, dizem se acreditam, ou não, na possibilidade de melhorar a sua condição, dentro do mercado de trabalho, através da utilização de capital social.

Para analisar este eixo é preciso ter duas categorias e duas subcategorias em atenção: Primeiramente temos uma categoria onde os entrevistados referem se já Ajudaram um familiar, amigo ou conhecido a obter um emprego. Esta categoria possui como subcategorias: Ajudou através da transmissão de informação da vaga de emprego e ajudou pervertendo o processo de seleção dos candidatos. Por fim, a última categoria diz respeito ao uso do capital social de forma a obter proveitos próprios dentro do mercado de trabalho.

Já no fim da entrevista, foi perguntado a todos os entrevistados se já tinha estado na posição contrária, ou seja se já tinha estado na posição de facilitar a obtenção de emprego a outra pessoa. Cinco dos entrevistados responderam afirmativamente, sendo que 9 tinham tentado mas 4 não tiveram sucesso nos seus intentos.

Será de salientar que 3 dos entrevistados conseguiram, de uma forma ou de outra, perverter o processo de seleção. E1: *“Só que neste caso houve uma que tinha concorrido a bolsas de investigação e tinha conseguido um emprego através do IEF, de um estágio, e acabou por aceitar um emprego noutra sitio. Desta forma não deu para a outra continuar o projeto, porque o projeto foi feito pelas duas, e então a empresa onde eu estava a trabalhar abriu um estágio IEF para que essa rapariga ficasse a trabalhar na empresa.”* E8: *“Já, posso dizer que já. Uma vez que eu esteja neste bar, onde estou há três anos, depois vêm pessoas mais novas contactar-me e perguntar: “não sabes se ele (o dono) está a precisar de mais alguém?” e eu respondo sempre: “sim eu vou falar” e depois digo-lhe que conheço alguém que está interessando em trabalhar. E desta maneira já aconteceu eu meter alguém a trabalhar por dizer que... por eu ter dado o nome. Eu não a meti a trabalhar, mas ajudei a que entrasse. Ou seja, conhecia essa pessoa, sugeri, aconselhei ao meu patrão e essa pessoa acabou por entrar, até mais que uma.”* Importante será de verificar que dois deles fizeram-no trabalhando como empregado de mesa (E9) e bartender (E8) que, como já foi referido, devido a não ser um trabalho especializado é mais fácil que a “rede-providência” leve a cabo os seus intentos com sucesso, visto que o indivíduo que é ajudado não precisa de grande capital humano para acompanhar o seu capital social. Quanto aos outros dois entrevistados que tiveram sucesso em facilitar a obtenção de emprego a um familiar, amigo ou conhecido, estes (E2 e E3) conseguiram-no através da transmissão de informação sobre a vaga de emprego: E2: *“Já, por acaso já. Eu tenho uma banda e ia tocar muito num bar/restaurante, que por acaso até já fechou, em conversa sobre o cachet calhou de se falar que estavam à procura de um cozinheiro e eu lembrei-me de um amigo meu, que estava sem emprego, que já me tinha dito para falar com ele caso soubesse de alguma coisa e no dia a seguir liguei-lhe logo, disse-lhe onde era o sitio e dei-lhe o número do responsável, mas por acaso foi a única vez...”* E3: *“Já mandei vários anúncios a pessoas. Tenho um caso de uma pessoa de fisioterapia, que estava desempregada há quase um ano, eu vi um anúncio e enviei-lhe e por acaso ela teve a sorte de ficar.”* Este fenómeno é interessante de estudar visto que nesta relação, de certo modo

desigual, os indivíduos que conseguem prover um emprego acabam por ganhar reputação, tal como nos diz Nan Lin (2001), perante os olhos do outro indivíduo, e potencialmente dentro da sua rede, iniciando assim uma relação em que um é *credor* e o outro passa a ser o *devedor*.

Por fim, foi perguntado se acreditavam que o capital social poderia ser operacionalizado de forma a obter proveitos, já dentro do mercado de trabalho, como ascensão na carreira e aumentos salariais. Seis dos entrevistados responderam que acreditam nessa possibilidade mas apenas 2 referiram que já puderam beneficiar disso: E1: “*Mas por exemplo, no meu caso, eu era bolseira e passei a sócia da empresa, um pouco por causa da saída de uma outra pessoa, foi também por causa do meu trabalho e por uma pessoa conhecida que me convidou a ficar na empresa como sócia, por causa do meu trabalho e da minha dedicação à empresa.*” E8: “*Mas posso dizer que trabalhei como um mero empregado, mas depois de uns anos lá dentro ganhei confiança tal que começam a ser-me atribuídas outras responsabilidades. Por exemplo, neste verão continuei a trabalhar no mesmo bar, e esse meu patrão está com umas ideias de abrir uns bares secundários, como existem os bares de gins, ou de caipirinhas... e ele quer pôr-me à responsabilidade disso e eu aí até poderei ganhar mais uns trocos, uma comissão extra, para além do trabalho normal de serviço de balcão.*” Apesar da investigação sobre estas utilizações do capital não ser o principal intento desta dissertação, é interessante verificar como este pode ser operacionalizado para os mais variados fins, dentro do mercado de trabalho, e certamente que esta operacionalização será mais eficaz em pequenas empresas, de cariz familiar, onde as relações laborais são mais informais, bem como a estrutura da empresa. Portanto, são passíveis de ser mais facilmente manipuladas através da utilização de capital social.

4 – Conclusão

Ao longo deste trabalho procurou-se colocar em evidência as estratégias de procura e obtenção de emprego pela via informal (maximizando o capital social), sobretudo num contexto em que a obtenção pela via formal parece ficar aquém do esperado. De resto, como se assinalou na primeira metade do quadro teórico, as modalidades de emprego (ou as formas de trabalho, como será mais correto afirmar), deixam poucas expectativas para obtenção de emprego pela *via alta*, parafraseando uma expressão de Ilona Kóvacs. Nesta derradeira fase do trabalho, é chegado o momento de fazer um balanço do estudo realizado e de ir dialogando de novo com as hipóteses que nortearam esta investigação e, pontualmente, não perdendo de vista a sua articulação com os eixos de análise.

Primeiramente, importa salientar que existe, neste estudo, um carácter de forte relação entre os diferentes eixos. Ainda que cada eixo possua categorias diferentes, que à partida pareçam tratar assuntos diferentes, é necessário possuir a noção de que existem eixos que estão estreitamente relacionados, assim como algumas das suas categorias. Posto isto, interessa verificar, de momento, as hipóteses de trabalho deste estudo, e desta forma ir articulando a informação obtida através da análise das entrevistas de maneira a verificar se as hipóteses de trabalho se comprovaram.

No que toca à primeira hipótese de trabalho desta dissertação, pode dizer-se que possui uma forte conexão com os eixos 1, 2 e 4. Nesta hipótese alegou-se que em sociedades que possuem um mercado de trabalho mais fragmentado e, portanto, precário, que haveria uma maior utilização das formas alternativas de procura de emprego. Segundo as narrativas levantadas nas entrevistas é possível dizer que esta tendência se verifica. A elevada taxa de rotação, mencionada por Centeno (2013), confirma um mercado de trabalho fortemente segmentado e isso reflete-se nos discursos dos entrevistados. Estes reconhecem a dificuldade de obter um emprego e, como referem, existe uma enorme dificuldade de encontrar um vínculo contratual que não seja marcado pela precariedade. Sendo que encontrar um emprego é um problema de monta, os entrevistados revelaram que existiu a necessidade de possuírem uma postura pró-ativa. Segundo estes, a procura de emprego deve ser feita através de múltiplas vias, não só através do IEF, até porque demonstram uma falta de confiança em relação a este organismo. Desta forma, procurando

através de vias alternativas, e através de múltiplas vias em simultâneo, as possibilidades de obter um emprego são maiores. Quanto às formas alternativas de procura de emprego os entrevistados depositam maior confiança nos contactos com pessoas conhecidas. Como nos dizem, estes mostraram-se eficazes nos seus casos, não necessitam de grande dispêndio de energia, os contactos são imediatos e não possuem qualquer nível de burocratização.

Quanto à segunda hipótese de trabalho observou-se a sua estreita relação com os eixos de análise 1 e 2. Esta hipótese pretendia relacionar uma descrença no Estado, enquanto instância protetora e promotora de emprego, e uma maior utilização do capital social como recurso para obter emprego. Mesmo estando ciente, devido ao carácter exploratório do estudo, que apenas será possível captar algumas tendências e não afirmar que as hipóteses se comprovaram totalmente, é possível verificar que esta hipótese possui um fundo de verdade. Os entrevistados, na sua generalidade, mostraram algum desagrado no que toca às políticas de integração profissional, demonstraram que não acreditam no Estado enquanto instância protetora e alguns chegaram mesmo a referir que este, personificado pelo IEFP, não seria quem procurariam para encontrar um emprego que se adequasse às suas necessidades. As políticas ativas do Estado, bem como os estágios IEFP, são os pontos que suscitam maior agrado junto dos entrevistados mas ainda assim sentem que estas não estão adequadas ao que procuram. Quanto às políticas ativas, falando aqui essencialmente das formações profissionais, os entrevistados referiram, várias vezes, que estas se encontram desajustadas, que são demasiado gerais e que não ajudaram em nada a melhorar o seu currículo ou as perspetivas de encontrar emprego. Quanto aos estágios IEFP, os entrevistados sentem que este é um passo em frente, contudo alguns afirmam que estes possuem pouco tempo, visto que o tempo de experiência exigido no mercado de trabalho é sempre superior aos meses dos estágios.

Quanto à utilização de capital social para obter emprego, muitos referem que procuraram primeiro estes mecanismos informais por se mostrarem mais seguros, visto que são pessoas com quem podem contar, e porque são bastante mais imediatos e menos burocratizados. Muitos entrevistados referiram que se sentiriam passivos sendo apenas o IEFP a tratar da sua integração profissional, até devido à sua demora, e por isso decidiram, como refere um entrevistado, “aproveitar os conhecimentos”. Por fim, importa salientar que alguns entrevistados mencionaram uma descrença tal no IEFP que chegaram mesmo a

referir que não esperavam, de todo, que este lhes arranjasse um trabalho e deste modo só lá estavam de forma a poder usufruir dos estágios caso tivessem oportunidade de o fazer.

No que toca à terceira hipótese de trabalho, é possível verificar uma relação com o eixo 5. Esta alude que os laços de entreajuda, dentro dos laços primários, levam a que exista um “dever moral” de ajudar um membro do grupo que se encontre em situação de desemprego. Quanto a esta hipótese podemos dizer que 9 dos entrevistados sentem que a família deve possuir um papel na proteção aos desempregados. Segundo estes, da família fazem parte as pessoas com as quais é possível contar a qualquer momento, aquelas pessoas que ajudam sempre que necessário. Como estes dizem esta é uma ajuda natural, algo que acontece no seio da família e, como referem, também com os amigos mais chegados. A estes entrevistados foi perguntado se pensavam existir no seio da família um “dever moral” de ajudar alguém numa situação de desemprego e 7 responderam que sim. Como estes referiram, esta é uma ajuda natural visto que, como nos diz uma entrevistada, o bem coletivo, ou seja o bem da família, também depende que todos os membros possuam uma fonte de rendimentos. Os entrevistados para além de referirem que sentiriam que a sua família os ajudaria, em caso de necessidade, dizem também que sentem esse mesmo “dever moral” em ajudar a família e os amigos mais próximos, pois sabem que estes o fariam por si. Ou seja, podemos referir que estes indivíduos sentem que estão engajados numa relação pautada pela *dívida positiva*, que é mencionada por Portugal (2014).

Quanto à quarta hipótese, esta assentou no pressuposto de que na definição das estratégias para a obtenção de emprego existe uma articulação entre o capital social e o capital humano. Esta articulação foi verificada em duas ocasiões nas entrevistas o que demonstra uma tendência extremamente interessante e que deverá ser explorada em estudos futuros. Autores como Lin (2001), Graaf e Flap (1988) sugerem, tal como alguns entrevistados, que existe uma enorme importância do estatuto do contacto, que se estabelece, de forma a facilitar a obtenção de emprego. Não retirando o mérito a estes autores, que a meu ver possuem argumentos absolutamente corretos, importa salientar que apenas um bom contacto não consegue facilitar a obtenção de um emprego. Ainda que impulsionado por algumas leituras de Graaf e Flap, começou a desenhar-se a ideia de que o capital social precisa de se articular com o capital humano de forma a que as estratégias informais de procura de emprego obtenham sucesso. E isso foi verificado nas entrevistas.

Mesmo em casos alguns de *perversão do processo de seleção* os entrevistados referiram que tiveram que ir a uma entrevista. Segundo estes tiveram que mostrar que possuíam as qualidades mínimas para ocupar o lugar. Mas o caso mais interessante será o da E5. Esta entrevistada concorreu para um hospital, no qual tinha um conhecimento, o que a levou a ser entrevistada à parte do normal processo de recrutamento. O facto de ter sido entrevistada à parte revela, desde já, a qualidade do capital social acionado e o estatuto da pessoa contactada. Contudo, como a entrevistada refere, por não possuir os dois anos mínimos de experiência não pôde ficar com o lugar. Deste caso, e aludindo à hipótese, podemos retirar algumas conclusões: Primeiro, o estatuto do contacto que poderá facilitar a obtenção de emprego é importante, sim. Contudo, este só poderá atuar durante o processo de seleção. E isto acontece porque, a partir desse momento, o contacto¹³ e o indivíduo que beneficiou da ajuda, possuem um estatuto por associação. Desta forma, se o indivíduo que obteve o emprego não fizer um bom trabalho isso também afetará quem o ajudou. Em segundo lugar, existe a necessidade de possuir um mínimo de capital humano para ultrapassar o processo de recrutamento e poder finalmente mobilizar o capital social. Por fim, podemos dizer que possuir capital social não será o mesmo que o mobilizar. Neste caso a entrevistada possuía o conhecimento, possuía o capital social, mas não o conseguiu mobilizar porque não conseguiu passar pela fase de recrutamento, onde deve possuir requisitos mínimos para desempenhar com sucesso as suas funções. Deste modo, podemos dizer que quanto mais diferenciado o cargo, que se pretende obter, maior é o papel mobilizador que o capital humano possui sobre o capital social.

Nos termos da quinta hipótese que norteou esta investigação, se um indivíduo já estivesse estado integrado no mercado de trabalho conseguiria utilizar o seu capital social de uma forma mais eficaz do que quem procura o seu primeiro emprego. Certamente que um indivíduo que já esteja inserido no mercado de trabalho possui, ao seu dispor, uma maior quantidade de recursos que pode manusear, isto devido aos recursos posicionais e também à acumulação de capital que se deve aos contactos estabelecidos com colegas de trabalho e com outras empresa. Em relação a este assunto podemos analisar, em primeiro lugar, os entrevistados que conseguiram perverter o processo de seleção de modo a facilitar a obtenção de emprego a terceiros. Três entrevistados referiram já ter conseguido, de uma

¹³ Pessoa que facilitou a obtenção de emprego

forma ou de outra, perverter o processo de seleção de maneira a facilitar a obtenção de emprego a um conhecido seu. Apenas um desses entrevistados (E9) estava no primeiro emprego. Outro exemplo extremamente interessante, que deixa transparecer um uso mais eficaz do capital social, de quem já está integrado no mercado de trabalho, é o caso da entrevistada 1. Esta, para além de já ter conseguido facilitar a obtenção de um emprego a uma conhecida sua, também conseguiu obter uma promoção, ou uma subida na carreira, tal como o (E8). Segundo o E8, este poderá ficar à frente da concessão de uns bares de praia, ganhando à comissão, devido ao fortalecimento dos laços com o seu patrão. Quanto à E1, quando lhe foi perguntado se já tinha beneficiado destes contactos informais para subir na carreira, ou obter um aumento salarial, esta respondeu que sim. Na mesma firma onde entrou devido a estas estratégias informais, por força da saída de outra pessoa, como nos diz, foi convidada e ficar como sócia.

Desta forma, no que toca a esta hipótese, podemos verificar uma utilização mais eficaz do capital social de quem já esteve inserido no mercado de trabalho. A partir do momento que um indivíduo entra no mercado de trabalho ganha a possibilidade de perverter um processo de seleção, no local onde trabalha, sendo que é necessário ter em conta a posição do indivíduo dentro da empresa bem como a especialização do emprego.

Em sexto lugar, argumentou-se que em empregos flexíveis, mais instáveis e vulneráveis, é maior a possibilidade de obter emprego através destas lógicas informais. Neste estudo, os dados levantados confirmaram esse argumento, visto que 8 dos entrevistados engajaram em empregos flexíveis. Para estes resultados podemos obter três explicações: Primeiro, os empregos flexíveis, em empresas menores, que necessitam de menores qualificações, possuem processos de recrutamento mais discricionários e flexíveis, isto quanto os possuem. Temos por exemplo o caso dos E8 e E9, onde estes nem passaram por um processo de recrutamento, visto serem empregos de fraca especialização. Estes apenas passaram pela fase de seleção sem nunca terem ido a uma entrevista. Em segundo lugar, estes empregos flexíveis são mais permeáveis a estas estratégias informais pois não existem requisitos mínimos no que toca ao capital humano. Como já foi referido o capital humano pode ter um papel mobilizador, sobre o capital social, em empregos altamente diferenciados. Para além disso, como foi dado o exemplo da E5, a falta de capital humano pode ser uma entrave à mobilização com sucesso do capital social. No

entanto, em empregos que não possuem um grande nível de diferenciação o capital social assume um papel mais preponderante, visto que a ação única desse tipo de capital pode facilitar, com sucesso, a obtenção de um emprego. Por fim, este tipo de contratos flexíveis, também são típicos de períodos de sazonalidade, ou seja trabalhos pontuais e de curta duração. Deste modo, sendo que não são trabalhos de grande especialização e com uma enorme urgência de encontrar um indivíduo que preencha a vaga, pode-se dizer que possuem um caráter de remedeio. Deste modo os patrões procuram soluções rápidas para encontrar alguém que preencha a vaga sem ter que passar por todas as formalidades do centro de emprego. Isso é referido também pelos E8 e E9. Ambos possuem empregos sazonais, e referem que a procura de alguém novo para o local onde trabalham é sempre feita de uma forma informal, através dos próprios empregados, de forma a haver um “desenrasque” rápido e conseguirem alguém de confiança para a vaga.

Por fim, quanto à última hipótese de trabalho, podemos dizer que esta foi impulsionada pelas leituras dos textos de Nan Lin. Esta possui o pressuposto que os empregos do terceiro setor da economia necessitam de ser preenchidos por pessoas com boa acumulação e manipulação de capital social. Contudo neste estudo não houve propriamente conclusões fechadas no que toca a esta hipótese de trabalho. Certamente que os empregos do setor terciário se mostram mais permeáveis aos contactos informais devido às lógicas de remedeio e por se mostrarem predominantemente flexíveis. Deste modo possuem lógicas de contratação mais informais e, como tal, são mais permissivos a infiltrações de fragmentos da rede no seu processo de seleção. Desta maneira podemos dizer que esta hipótese fica intimamente ligada à hipótese de trabalho anterior, visto que se verificou mas não devido ao seu pressuposto fundamental

5 - Referências Bibliográficas

- Araújo, Pedro. *A tirania do presente. Do trabalho para a vida às incertezas do desemprego*. Coimbra: Quarteto, 2008.
- Berger, Peter, e Thomas Luckmann. *A construção social da realidade: um livro sobre a sociologia do conhecimento*. Lisboa: Dinalivro, 1999.
- Boltanski, Luc, e Ève Chiapello. “O renascimento da crítica Social.” In *O novo espírito do capitalismo*, de Luc Boltanski e Ève Chiapello, 351-382. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.
- Bourdieu, Pierre. “The forms of capital.” In *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, montagem por John C. Richardson, 241-258. New York: Greenwood Press, 1986.
- Caleiras, Jorge. “Para além dos números - As consequências pessoais do desemprego: Trajetórias de empobrecimento, experiências e políticas.” *Tese de Doutoramento em Sociologia*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 2011.
- Caleiras, Jorge. *Para Lá dos Números - As Consequências Pessoais do Desemprego*. Coimbra: Almedina, 2015.
- Centeno, Mário. *O trabalho, uma visão de mercado*. Montagem por Relógios D'Agua Editores. Lisboa: Fundação Manuel dos Santos, 2013.
- Chiavenato, idalberto. “Seleção de pessoal.” In *Recursos Humanos*, de idalberto Chiavenato, 139-159. São Paulo: Atlas, 1985.
- Coleman, James S. “Social Capital in the creation of Human Capital.” *American journal of sociology*, 1988: 95-120.
- Cooley, Charles. *Social organization: A study of the larger mind*. New York: Charles Scribner's sons, 1911.

- Costa, Hermes. “A flexigurança em Portugal: Desafios e dilemas da sua aplicação.” *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 2009: 123-144.
- Costa, Hermes. “From Europe as a model to Europe as austerity: the impact of the crisis on Portuguese trade unions.” *Transfer – European Review of Labour and Research*, 18 (4), 2012: 397-410.
- Estanque, Elísio. “Rebeliões de classe média? Precariedade e movimentos sociais em Portugal e no Brasil (2011--2013).” *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 2014: 53-80.
- Estanque, Elísio, e Hermes Costa. *Labour Relation and Social Movements in the 21st Century*.
http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/1097_INTECH_final_Labour_Relations_and_social_movements_in_the_21st_century.pdf, 2012.
- Estanque, Elísio, e Hermes Costa. “Trabalho, precariedade e rebeliões sociais.” *Revista Crítica de Ciências Sociais nº103*, 2014: 3-8.
- Graaf, Nan Dirk, e Hendrik Derk Flap. “With a little help from my friends: Social resources as an explanation of occupational status and income in west germany, the netherlands and united states.” *Social Forces*, 1988: 452-472.
- Granovetter, Mark. “The strength of weak ties.” *American Journal of Sociology*, volume 78, 1973: 1360-1380.
- Hespanha, Pedro, e Ana Raquel Matos. “From passive to active social policies: the softness of workfare policies in Portugal.” *Oficina do CES: 145*, 1999: 1-20.
- Kovács, Ilona. “Emprego flexível em Portugal.” *Sociologias, Porto Alegre*, ano 6, nº12, 2004: 32-67.
- Krippendorff, Klaus. “conceptual Foundation.” In *Content Analysis: An introduction to its methodology*, de Klaus Krippendorff, 18-43. Thousand Oaks: Sage Publications, 2004b.

- Krippendorff, Klaus. "History." In *Content Analysis: An introduction to its methodology*, de Klaus Krippendorff, 3-17. Thousand Oaks: Sage Publications, 2004a.
- Lang, Carole, Isabelle Schömann, e Stefan Clauwaert. *Atypical forms of employment contracts in times of crisis*. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2336982##, 2013.
- Lessard-Hébert, Michelle, Gabriel Goyette, e Gérald Boutin. "O pólo epistemológico das metodologias qualitativas." In *Investigação qualitativa: Fundamentos e práticas*, de Michelle Lessard-Hébert, Gabriel Goyette e Gérald Boutin, 29-62. Éditions agence d'ARC inc., 1990.
- Lima, Jacob, e Marinalva Conserva. "Redes sociais e mercado de trabalho: entre o formal e o informal." *Revista de Ciências Sociais - Política & Trabalho*, 2006: 73-98.
- Lin, Nan. *Social Capital: A theory of social structure and action*. Cambridge: Cambridge University Press, 2001.
- Martin, Claude. "Os limites da proteção da família." *Revista Crítica de Ciências Sociais* nº42, 1995: 53-76.
- Patton, Michael. "Variety in qualitative inquiry: theoretical orientations." In *Qualitative research & evaluation methods*, de Michael Patton, 75-142. London: Thousand Oaks: Sage Publications, 2002.
- Piselli, Fortunata. "A sociedade-providência na esfera económica." *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 42, 1995, 42 ed.: 105-123.
- Portugal, Sílvia. "Dádiva, família e redes sociais." In *Cidadania, Políticas Públicas e Redes Sociais*, de Sílvia Portugal e Paulo Henrique (orgs) Martins, 39-54. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 2011.
- Portugal, Sílvia. *Famílias e redes sociais: Ligações fortes na produção de bem-estar*. Coimbra: Almedina, S.A., 2014.
- Soeiro, José. "A formação do precariado: transformações no trabalho e mobilizações de precários em Portugal." *Tese de Doutoramento em Sociologia: Relações de*

Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 2015.

Santos, Boaventura Sousa et al. (orgs). *Portugal, um retrato singular*. Porto: Afrontamento, 1993.

Santos, Boaventura Sousa. *O Estado e a Sociedade em Portugal (1947-1988)*. Porto: Edições Afrontamento, 1998.

Santos, Boaventura Sousa. *Portugal: Ensaio contra a autoflagelação*. Coimbra: Almedina, 2011.

Standing, Guy. “O precariado e a luta de classes.” *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 103, 2014.

Veloso, Luísa, Helena Carvalho, e Luísa Oliveira. “Formas atípicas de emprego juvenil na União Europeia.” *Sociologia, problemas e práticas* nº66, 2011: 27-48.

Weber, Robert Philip. “Introduction.” In *Basic Content Analysis*, de Robert Philip Weber, 9-14. Newbury Park: Sage Publications, 1990.

6 - Anexos

Anexo I – Organização das entrevistas por eixos

Apresentação e frequência das categorias e subcategorias de análise

Eixo 1 - Análise e perspetivas sobre o mercado de trabalho

Neste Eixo os entrevistados refletem sobre o mercado de trabalho e as oportunidades para os jovens. Tentam também apontar um caminho que os jovens poderão vir a seguir, no que toca ao emprego, refletindo sobre a precariedade e as modalidades de emprego que estes pensam que os espera. Aqui também terão lugar discursos sobre a experiência profissional e como esta facilmente surge como uma oportunidade e como um obstáculo.

Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de registo (nº de entrevistas em que se registou)
1.1)Discurso otimista		E8: “Eu estou otimista, em relação às pessoas é que se calhar não tanto. Porque cada vez mais pessoas querem um emprego e não um trabalho” E7: “Mas também acho que agora, neste momento, a coisa está a melhorar outra vez. Começa a aparecer mais oportunidades, já se vê ofertas para malta mais nova, já se vê coisas que pedem recém-licenciados, portanto eu penso que daqui para a frente estou à espera que a coisa melhore um bocadinho, confesso.”	12 (7)
1.2)Discurso pessimista		E4: “Daquilo que eu conheço acho que tens existido um aumento enorme da precariedade. Penso que as empresas se aproveitam muito, mesmo muito, o facto de haverem muitas pessoas licenciadas... No geral penso que está muito precário e é um bocado do tipo: a pessoa ou quer ou há outra que está à espera de ir para lá. E por isso as pessoas aos poucos começam a sujeitar-se a coisas que nunca se sujeitariam há uns anos atrás.” E1: “Difícil! Difícil de se entrar no mercado de trabalho, principalmente para os jovens que acabam o cursos... No entanto, mais difícil ainda é manter-	21 (10)

		se no mercado de trabalho, porque muitos dos trabalhos são temporários e portanto as pessoas trabalham com contratos a término, ou seja: trabalhas “x” tempo e passado “x” tempo acaba o contrato, nunca tens a segurança de que passado um ano ou dois continuas no mesmo emprego, provavelmente terás de mudar de emprego e portanto, para mim, não há estabilidade no mercado de trabalho.	
1.3)Emigração		<p>E3: “Sinto que as pessoas estão assustadas, estão com medo e sinto que muitas delas se sentem mesmo sem soluções e sem condições para fazer uma vida aqui em Portugal. Os jovens como, claramente, não têm nada a perder e por isso a tendência será a de emigrar. Acho que é uma tendência que nós temos vindo a assistir e que se comprova nas estatísticas.”</p> <p>E10 “Depois surgiram as oportunidades que surgiram, mas também ponderei muito ir para fora”</p>	11 (6)
1.4)Discurso sobre a necessidade de experiência profissional		<p>E3: “Mas trabalhar na área é bom para ganhar experiência, é bom porque não estamos a trabalhar à borla e é bom para a empresa porque tem uma mão de obra qualificada para aquilo que quer, uma mão de obra mais barata, o que é benéfico.”</p> <p>E5: “Sim, podem porque podemos começar a ter a tal experiência profissional com isso. Ou seja dá-nos a tal experiência profissional que tanto se precisa em Portugal para nos integrarem numa equipa... E portanto eu não vejo qualquer tipo de problema em relação aos estágios do IEFP até porque eu já o procurei.”</p>	11 (7)

Eixo 2 - Análise da atuação do centro de emprego

Aqui os entrevistados analisam a atuação do centro de emprego, tanto por experiência própria quanto ao que conhecem através dos media e das suas relações interpessoais. Portanto é uma análise geral da atuação do centro de emprego, bem como das suas políticas ativas. Neste eixo também haverá espaço para que seja demonstrada uma

necessidade de ajustamento das políticas ativas de emprego, bem como uma descrença quanto ao centro de emprego.

Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de registo (nº de entrevistas em que se registou)
2.1)Análise positiva da atuação do centro de emprego		<p>E9: “Eu acho que é bom... Nos termos de fazer encontrar a oferta de trabalho com a procura eu acho que funciona bem.”</p> <p>E8: “Eu no fundo acho que a propósito da oferta de emprego, feita pelo centro de emprego tem sido boa, mas não tem havido uma boa procura de emprego. Acho que as pessoas também se têm aproveitado, de estar no centro de emprego, para receberem todos aqueles subsídios.”</p>	5 (4)
2.2)Análise negativa da atuação do centro de emprego		<p>E3: “acho que há dinâmicas e certas... estruturalmente poderia ter algumas diferenças, para melhor, a nível do acompanhamento dos jovens, porque somos o futuro, acho eu, e somos um bocado postos ao abandono e um bocado à margem e não...”</p> <p>E10: “É assim, eu vou ser sincera, eu tive uma experiência muito má com o centro de emprego.”</p>	25 (9)

2.3)Análise positiva das políticas ativas		<p>E2: “Mas em termos gerais apoio esse tipo de iniciativas, desse tipo de políticas, porque é muito melhor ter uma pessoa a aprender e a fazer uma formação, seja de inglês, seja de agricultura, seja de qualquer coisa, sempre está ocupada a aprender alguma coisa e quem sabe se isso não pode até abrir horizontes para outras oportunidades.”</p> <p>E4: “Depois foi tudo dado a correr, mas é como já disse: eu até aprendi algumas coisas básicas que já não me lembrava e no fundo até penso que foi positivo”</p>	<p>8 (8)</p>
2.4)Análise negativa das políticas ativas	2.4.1) Necessidade de ajustamento das políticas ativas	<p>E6: “Sinceramente aquilo que eu oiço não é... Aquelas que são ação de formação de como procurar emprego, basicamente dizem que não aprendem muito e que vão lá ocupar o dia. As outras formações não ajudam grande coisa. Só por dizer que a pessoa acaba por um bocado ocupada, distraída, e ainda recebe alguma coisa, eles ainda pagam subsídio de alimentação e deslocação se for o caso. Agora se é uma mais-valia para arranjar emprego? Daquilo que eu oiço acho que não.”</p> <p>E4: “Ou seja, aquilo está muito mal estruturado. Além disso, essas formações é: tu inscreves-te naquilo, aquilo não tem níveis, não se preocupam minimamente em estruturar as formações consoante as habilitações académicas de cada pessoa, tanto têm pessoas com a 4ª classe como licenciados na mesma formação, que em certas áreas pode até a coisa</p>	<p>25 (9)</p>

		funcionar mas noutras não funciona simplesmente, como era o caso desta formação em inglês, porque aquilo era para quem não percebia nada de inglês”	
2.5)Descrença relativamente ao centro de emprego		<p>E3: “Um aparelho do Estado que serve exatamente para nos ajudar a procurar emprego, se as pessoas perdem a fé e acham que o centro de emprego não é uma forma de procurar emprego, e que não vai ajudar a encontrar emprego, acho que alguma coisa esta mal! Acho que estruturalmente alguma coisa está mal”</p> <p>E6: “Sim, sim. Neste momento estou inscrita no centro de emprego, mas não estou à espera que o centro de emprego me ajude. Portanto, se vier uma proposta claro que não vou recusar e vou à entrevista”</p>	11 (6)

Eixo 3 - Percurso profissional dos jovens entrevistados

Este eixo é referente ao percurso profissional dos jovens, na sua totalidade. Deste modo interessará conhecer os empregos que os jovens passaram, mesmo aqueles que não fazem parte do objeto de estudo desta dissertação. Contudo, será de verificar que devido à elevada escolaridade dos entrevistados, boa parte destes estão apenas no início do seu percurso profissional.

Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de registo (nº de entrevistas em que se registou)
3.1)Setor da Economia	3.1.1)Primário		0
	3.1.2) Secundário	E4: Operador Químico	1 (1)

	3.1.3) Terciário	E1: Bolseira de investigação E2: Técnico auxiliar de farmácia E3: Sociólogo – integrado num projeto (ONG) E5: Enfermeira E6: Explicadora a alunos do 1º ciclo do ensino básico E7: Mediador de seguros E8: Empregado de balcão/ <i>bartender</i> E9: Empregado de mesa E10: Integrante numa equipa de formação num curso e-learning	9 (9)
3.2) Emprego Estável	3.2.1) Ameaçado	E2: Técnico auxiliar de farmácia. Tipo de contrato: Full-time; contrato sem prazo E7: Mediador de seguros. Tipo de contrato: Full-time; contrato sem prazo	2 (2)
	3.2.2) Consolidado		0
3.3) Emprego flexível	3.3.1) Precarizante	E4: Operador químico. Tipo de contrato: Full-time; contrato a prazo E6: Explicadora a alunos do 1º ciclo do ensino básico. Tipo de contrato: Part-time; Recibos verdes E8: Empregado de balcão/ <i>bartender</i> . Tipo de contrato: Part-time; contrato a prazo E9: Empregado de mesa. Tipo de contrato: Part-time; contrato a prazo	4 (4)
	3.3.2) Qualificante	E1: Bolseira de investigação. Tipo de contrato: Full-time; contrato a prazo E3: Sociólogo – integrado num projeto (ONG). Tipo de contrato: Full-time; contrato a prazo E5: Enfermeira Tipo de contrato: Part-time; Recibos verdes E10: Integrante numa equipa de formação num curso e-learning. Tipo de contrato: Full-time; Recibos verdes	4 (4)

Eixo 4 - Perceção sobre formas alternativas de obtenção de emprego

Este eixo refere à necessidade de utilizar formas alternativas de procura e obtenção de emprego. Aqui os entrevistados mostrarão as perspetivas que possuem sobre as formas alternativas de emprego e especificarão quais acham mais apropriadas para procurar

emprego. Aqui também irão mostrar a necessidade que existe, hoje em dia, de uma adaptação constante, e pró-atividade, de forma a singrar no mercado de trabalho.

Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de registo (nº de entrevistas em que se registou)
4.1) Discurso sobre a pró-atividade		<p>E3: “como é óbvio, mas não ia descurar a procura de emprego por outros meios, procura ativa de emprego... hoje em dia não podemos estar parados!”</p> <p>E9: “Acho que não podes estar só ligado ao centro de emprego porque vais ficar com as condições que te oferecerem. E também acho que, num caso de entrevista de emprego, tu mostrares que és ativo, que procuras e que queres trabalhar, que estás à procura de todas as formas que podes, acho que isso tem algum valor.”</p>	21 (6)
4.2) Meios/procedimentos alternativos de obtenção de emprego	4.2.1) Contacto com pessoas conhecidas	<p>E2: “Sim! Aliás, eu nessa altura nem me inscrevi no centro de emprego, o que eu fiz foi logo procurar... pronto, aproveitar os conhecimentos e foi a partir daí.”</p> <p>E5: “Quanto às pessoas conhecidas, pronto é verdade. Isto não há que mentir, as pessoas... agora é o que se vê mais. Porque se o Estado, o governo ou o que seja, nos fecha as portas a arranjar emprego... Se existem pessoas que nos conseguem pôr lá dentro de outra forma, vamos por essas pessoa... é tão limpinho quanto isto! (risos)”</p>	18 (10)
	4.2.2) Envio de currículos	<p>E10: “É perfeitamente normal que as pessoas comecem a procurar logo diretamente, porque se há tanta gente para um lugar, nada melhor do que ir ao próprio lugar entregar currículo e tentar”</p> <p>E1: “Exatamente! Devem estar constantemente a enviar currículos e a procurar emprego na sua área...”</p>	6 (6)

	4.2.3) Contacto direto com o empregador	<p>E3: “Eu penso que sim! Um diálogo mais próximo das empresas... Não sei se o centro de emprego faz essa ponte... Acho que era suposto fazer”</p> <p>E10: “Mas também todas as falhas que houve da parte do centro de emprego e tudo o que se passou ao nível do mercado de trabalho, e da falta de oferta, levou a que as pessoas fossem mais ativas e que fizessem o que fosse preciso e daí talvez o contacto ao empregador tivesse aumentado como aumentou.”</p>	<p>2 (2)</p>
	4.2.4) Contacto com agências privadas	<p>E8: “Este contacto com uma agência privada ou empregador tem evoluído ao longo do tempo. Cada vez mais as pessoas que têm estudos, que se forma, que ambicionam mais... como disse há pouco, nem toda a gente nasce num berço de ouro então tem de encontrar uma forma de arranjar um emprego que se adeque às suas qualificações. Imaginando-me a mim, que sou desses que não nasci num berço de ouro, se eu quisesse realmente um trabalho que se adeque às minhas qualificações eu vou ter de contactar uma agência privada.”</p> <p>E8: “Eu quero ter aquilo que realmente quero, para isso dirijo-me a uma agência privada.”</p>	<p>2 (1)</p>
	4.2.5) Utilização da internet	<p>E7: “Explorar muito na internet. Hoje em dia a internet é absolutamente ótima para entender o que é que é feito e qual é a melhor maneira para se procurar emprego.”</p> <p>E10: “ (...) na internet, é preciso é saber as palavras-chave e há muita coisa que se pode procurar. Depois é obvio que há muitos sites que estão todos os dias... estão sempre a aparecer... pode-se associar ao gmail, eu ainda hoje recebo uns 4 ou 5 emails com propostas de emprego.”</p>	<p>3 (3)</p>

Eixo 5 - Perceções sobre a proteção familística e estratégias informais de obtenção de emprego

Neste eixo os entrevistados revelam a necessidade de manter sempre a família próxima, pois esta acaba por ser sempre uma fonte de segurança. Segundo revelam a família pode ser bastante importante na proteção, em situação de desemprego, bem como na procura

ativa de emprego, revelam ainda que acham existir um “dever moral”, no seio da família, em ajudar um indivíduo em necessidade. Contudo revelam que o apoio da família não pode ser o único e portanto o apoio do Estado, em situação de desemprego, tanto no que toca aos subsídios, como à procura ativa, é fundamental, ou pelo menos deveria de ser.

Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de registo (nº de entrevistas em que se registou)
5.1)O apoio aos desempregados deve partir do Estado		<p>E4: “Eu acho que isso é o básico da natureza humana. Porque se tu contas que o Estado te vai apoiar, o Estado para o qual tu, no caso do desemprego, descontaste, fizeste os teus descontos, pagaste os teus impostos, contas que essa entidade te vá apoiar, se depois te vês sem isso tens de te agarrar a algo”</p> <p>E7: “Penso que o Estado deve ter autonomia para sustentar esse tipo de situação. Ou seja, as pessoas que estão no desemprego nós devemos assegurar que essas pessoas arranjem emprego e que depois, num espaço curto de tempo, que sejam autónomas. No fundo terem todos os apoios para fazerem uma vida dentro da normalidade, ainda que não tenham atividade.”</p>	5 (5)
5.2)A família possui um papel fundamental na proteção dos desempregados		<p>E4: “Depois é as pessoas que estão mais próximas onde tu te vais agarrar, acho que é a ordem natural das coisas numa situação de aflição, é para onde nós nos viramos.”</p> <p>E9: “Eu acho que a família acaba sempre por ter esse papel, eu acho que tem mesmo. Porque acho que tu se não tiveres emprego, e se estiveres sozinho, obviamente que te viras para a família, não vais estar sozinho e sem rendimentos porque não consegues sobreviver.”</p>	25 (9)

	5.2.1)Existe um Dever moral de ajudar os familiares em caso de necessidade	<p>E1: “Acho que há muito dessa pressão de se arranjar um emprego a um amigo ou um familiar, acho que é muito importante, também por causa da minha sensibilidade e pelo que vejo das outras pessoas.”</p> <p>E9: “Não lhe chamo dever. Quer dizer, no fundo acho que é um dever moral, mas para mim acho que é uma coisa natural e que faz sentido, mas também haverá famílias que não será assim, mas eu acho que se tiver um problema poderei sempre voltar a casa. Penso que é o ultimo apoio que tu tens, quando tudo corre mal tens ali a tua família..”</p>	<p>9 (7)</p>
5.3)Em caso de desemprego recorreria essencialmente a familiares, ou a amigos mais chegados		<p>E7: “Mas respondendo à pergunta que me fizeste, não te responderei que me dirigia primeiro a A ou a B, mas de uma forma natural as primeiras pessoas a saberem seria realmente a família e depois os amigos mais próximos.”</p> <p>E8: “Depois tenho o caso de ter família bem-sucedida no estrangeiro e que não me diria que não se eu perguntasse se poderia trabalhar. De certeza que teria que ir para o estrangeiro, mas não me diriam que não ao facto de querer fazer as malas e trabalhar com eles.”</p>	<p>8 (8)</p>
5.4)Em caso de desemprego recorreriam a conhecidos		<p>E10: “Conhecidos. Conhecidos porque considero as pessoas que estão a trabalhar comigo, os meus orientadores porque neste momento já tenho mais confiança com eles e porque eles têm conhecimentos dentro da área que eu quero trabalhar, que é a parte da investigação. E depois também a minha mãe, porque ela também é da área, e procuraria falar com ela, caso ela soubesse de alguma coisa, porque às vezes também lhe falam de ofertas de emprego que há aqui dentro da área e portanto seria uma pessoa que eu procuraria.”</p> <p>E5: “Outra situação é que na empresa onde estou agora existe um enfermeiro, já com muitos anos</p>	<p>2 (2)</p>

		de experiência, em centro de saúde hospitalar, que já tem muitos conhecimentos também, e que me tem referenciado para alguns locais. Ainda há quinze dias fui a um dos locais onde ele é socio, uma clinica de saúde com residenciais para idosos, eu fui la e ele mandou-me dizer que ia pela parte dele e para ir falar com uma determinada pessoa da gerência daquela clinica”	
--	--	---	--

Eixo 6 - Estratégias de procura e obtenção de emprego através do “contacto com conhecidos”

Este eixo é referente às estratégias que os entrevistados possuíram de procura e obtenção de emprego. Aqui revelam se é possível obter emprego através de contactos com pessoas conhecidas e como utilizaram o seu capital social de forma a obter um emprego. Para além disto revelam que tipos de laços procuraram, ou utilizaram, para obter emprego e reconhecem um maior sentido de responsabilidade devido à forma como obtiveram o emprego. Para além disso, também haverá espaço para discursos que mostram a necessidade de possuir capital cultural (ou humano) de forma a poder mobilizar o capital social com sucesso.

Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de registo (nº de entrevistas em que se registou)
6.1)Força dos laços	6.1.2)Forte	<p>E5: “uma tia minha lembrou-se que existia uma empresa de medicina do trabalho, que desenvolvia também trabalho com enfermeiros, e que por vezes, como trabalhavam a recibos verdes, teriam muita disponibilidade para receber uma nova pessoa. Então ela disse-me <i>“olha vou falar com uma amiga minha, que é administrativa e vou ver se eles precisam”</i>. Por acaso precisavam e então a minha tia, como elas já se conheciam, disse que eu estava disponível e no dia seguinte tive uma entrevista”</p> <p>E9: “O meu irmão começou a trabalhar lá antes de mim, tinha 16 ou 17 anos, os meus pais foram lá pedir na altura porque ele queria trabalhar, eles</p>	6 (6)

		foram lá pedir porque o conheciam, e como ele conhecia o meu irmão e confiava deu-lhe trabalho. No ano seguinte o meu irmão já não podia ir trabalhar durante o verão e pelo lugar dele fui eu. Fui lá com os meus pais também e fiquei no lugar dele, até hoje.”	
	6.1.2)Fraco	<p>E1: “Este professor ao ver o nosso interesse decidiu apoiar-nos, e como viu que seria difícil para três jovens, sem background, começar assim uma empresa, decidiu chamar-me a mim...”</p> <p>E10: “Eu falei da minha experiencia, do que eu tinha trabalhado, e ela sempre foi um tema que tinha procurado trabalhar, mas que nunca tinha tido formação nessa área, e eu acabei por passar a estar lá. Depois, como é obvio, para dar continuidade, ela também procurou que eu ficasse, porque sabia que eu não podia ficar lá eternamente sem receber. Depois surgiram dois projetos e ela acabou por me convidar a ficar nesse projeto (<i>e-learning</i>)”</p>	4 (4)
6.2)Forma de mobilização do Capital Social	6.2.1)Transmissão de informação	<p>E6: “O meu próprio não foi uma cunha mas foi... Precisavam de um professor de 1º ciclo para dar explicações e através de um conhecimento disseram-me: “<i>olha, estão à procura, vai lá e envia o teu currículo</i>”. Se calhar se não fosse desta forma nem estava lá, porque nem sabia que estavam à procura e eu no momento em que comecei a dar explicações ainda estava a terminar o mestrado, portanto não me teria passado pela cabeça ainda nem sequer ter concluído os estudos e já estar a trabalhar na própria área, não é?”</p> <p>E3: “e ele lembrou-se de mim e disse-me: ‘<i>tem aqui uma proposta, preciso de uma pessoa com estas características, se quiseres eu digo à coordenação e ela marca uma entrevista e depois informa-te.</i>’ ”</p>	10 (10)
	6.2.2)Perversão do processo de seleção	E1: “Eu tinha conhecimento da probabilidade de ir abrir uma bolsa, o professor já tinha falado dela nas aulas, mas não tinha conhecimento que já tinha aberto. Ele é que me telefonou, a dizer para	9 (8)

		<p>concorrer e depois é que me chamou para a entrevista...Mas quando fui à entrevista ele disse-me logo o que eu ia fazer.”</p> <p>E4: “No meu caso pessoal se calhar não. Também fui recomendado. Por ser uma pessoa de confiança, por assim dizer, para as pessoas que me contrataram.”</p>	
6.3)Necessidade de articulação entre o capital humano e o capital social		<p>E2: “Tive de entregar o currículo, tive de ter uma entrevista, tive de fazer uma formação, tive que mostrar vontade de estar ali, tive que mostrar que aprendia rápido... Tive que passar por essas componentes todas, porque isto já se sabe que quem não está habilitado a fazer um trabalho, seja de um conhecido ou não, há muita gente que quer aquele sítio...”</p> <p>E5: “Eu concorri para um hospital e não fiquei. Depois tive lá um conhecimento, fui entrevistada à parte desse concurso e disseram-me que me iam dar uma resposta entretanto. Depois o que aconteceu foi que verificaram que eu não tinha dois anos mínimos de experiência e que iria ser muito complicado integrar-me uma equipa onde as pessoas tivessem experiência. Mas a minha cunha não foi assim tão boa e então não pude lá ficar sem os dois anos.”</p>	<p>4</p> <p>(4)</p>

Eixo 7 - Estratégias de utilização de capital social dentro do mercado de trabalho

Neste eixo os entrevistados revelam se já utilizaram o seu capital social de forma a ajudar alguém da sua rede familiar, de amigos ou conhecidos, a obter um emprego. Para além disto dirão se acham possível operacionalizar o capital social de forma a poder ascender na carreira ou beneficiar de um aumento salarial.

Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de registo (nº de entrevistas em que se registou)

7.1)Ajudou a um familiar, amigo ou conhecido a obter um emprego	7.1.1)Ajudou através da transmissão de informação	<p>E2: “Já, por acaso já. Eu tenho uma banda e ia tocar muito num bar/restaurante, que por acaso até já fechou, em conversa sobre o cachet calhou de se falar que estavam à procura de um cozinheiro e eu lembrei-me de um amigo meu, que estava sem emprego, que já me tinha dito para falar com ele caso soubesse de alguma coisa e no dia a seguir liguei-lhe logo, disse-lhe onde era o sitio e dei-lhe o número do responsável, mas por acaso foi a única vez...”</p> <p>E3: “Já mandei vários anúncios a pessoas. Tenho um caso de uma pessoa de fisioterapia, que estava desempregada há quase um ano, eu vi um anúncio e enviei-lhe e por acaso ela teve a sorte de ficar.”</p>	2 (2)
	7.1.2)Ajudou pervertendo o processo de seleção	<p>E8: “Já, posso dizer que já. Uma vez que eu esteja neste bar, onde estou há três anos, depois vêm pessoas mais novas contactar-me e perguntar: “<i>não sabes se ele (o dono) está a precisar de mais alguém?</i>” e eu respondo sempre: “<i>sim eu vou falar</i>” e depois digo-lhe que conheço alguém que está interessando em trabalhar. E desta maneira já aconteceu eu meter alguém a trabalhar por dizer que... por eu ter dado o nome. Eu não a meti a trabalhar, mas ajudei a que entrasse. Ou seja, conhecia essa pessoa, sugeri, aconselhei ao meu patrão e essa pessoa acabou por entrar, até mais que uma.”</p> <p>E9: “A gente conhece um amigo e fala com o patrão e dizemos que conhecemos a pessoa tal. E depois de lá entrarem também ficamos nós “apertados”, se ele fizer mal, e fica ele “apertado”, porque não só ouve do patrão como ouve... Eu meti um rapaz lá e a minha preocupação era só que ele se desenrasca-se bem, porque ia ouvir eu, porque ia ficar mal, e ia ouvir ele porque eu e o patrão iríamos chateá-lo e a coisa não iria correr bem de certeza. E portanto é obvio que tens de te esforçar, de mostrar serviço, de mostrar vontade.”</p>	3 (3)

<p>7.2) Usou do capital social de forma a obter proveitos próprios dentro do mercado de trabalho.</p>		<p>E1: “Mas por exemplo, no meu caso, eu era bolsista e passei a sócia da empresa, um pouco por causa da saída de uma outra pessoa, foi também por causa do meu trabalho e por uma pessoa conhecida que me convidou a ficar na empresa como sócia, por causa do meu trabalho e da minha dedicação à empresa.”</p> <p>E8: “Eu posso falar do meu caso particular que está a acontecer uma coisa que é: Primeiro não posso falar que é subir na vida porque não é o que quero fazer. Mas posso dizer que trabalhei como um mero empregado, mas depois de uns anos lá dentro ganhei confiança tal que começam a ser-me atribuídas outras responsabilidades. Por exemplo, neste verão continuei a trabalhar no mesmo bar, e esse meu patrão está com umas ideias de abrir uns bares secundários, como existem os bares de gins, ou de caipirinhas... e ele quer pôr-me à responsabilidade disso e eu aí até poderei ganhar mais uns trocos, uma comissão extra, para além do trabalho normal de serviço de balcão.”</p>	<p>2 (2)</p>
---	--	---	--------------------------------

Anexo II – Guião da entrevista

Guião de entrevista

1. Olhando para o mercado de trabalho nos tempos que correm, como é que acha que se pode caracterizar a sua evolução?
2. Acha que existe presentemente boas perspectivas de emprego para os jovens? E que tipo de empregos os esperam?
3. Segundo a sua visão, o que me pode dizer das políticas ativas do Estado? Sente que lhe forneceram mais ferramentas para a obtenção de emprego?
4. Segundo a sua experiência, como vê a atuação do Centro de emprego? Sente que o Estado, e portanto o Centro de Emprego, é eficaz nas políticas de integração profissional?
5. Conte-me, por favor, de forma breve, o seu historial profissional.
6. De forma a combater algumas dificuldades que o Estado possa ter, na integração profissional, pensa que os desempregados devem articular a procura que é feita através do centro de emprego com vias alternativas?
7. Algumas reflexões no campo da sociologia têm defendido que quando o Estado falha na proteção aos cidadãos é a família que se torna a rede de segurança destas pessoas. Peço-lhe que comente esta afirmação.
8. Olhando para esta tabela, como explica estes números? Fica surpreendido?

Diligências na procura de emprego	1998	2001	2004	2007	2010	2013
Contactou um Centro de emprego	54%	47.8%	57%	61.9%	66.6%	44.3%
Contactou uma agência privada/ empregador	45.4%	39.6%	49%	50%	59.9%	82.4%
Contactou pessoas conhecidas/ sindicatos	47.6%	37.7%	35.3%	38%	46.7%	80.4%

9. Tendo em conta possíveis casos que conheça, considera que através de contactos informais é possível obter um emprego?

10. Será que me pode relatar alguns casos? E já agora, no seu caso (e atendendo portanto à experiência associada ao seu percurso profissional), nalgum momento sentiu que os contactos informais (com família, amigos ou conhecidos) lhe podiam ter facilitado (ou facilitaram mesmo) a obtenção de emprego?
11. Imaginando que estaria numa situação de desemprego, dentro da sua rede de amigos, familiares e conhecidos, a quem recorreria preferencialmente como forma de o ajudar na procura de emprego?
12. Na(s) situação (ões) em que se encontra(ou) empregado alguma vez: a) aconselhou, ajudou ou influenciou alguém na busca de emprego? b) teve sucesso nesses intentos? C) e pôde também beneficiar disso (do apoio de alguém) para seu benefício próprio (ascender na carreira, melhorar o salário, etc.)

Anexo III – Inquérito complementar

UNIVERSIDADE DE COIMBRA

FACULDADE DE ECONOMIA

1. **Sexo:** Masculino 1 Feminino 2

2. **Diga-me, por favor, a sua idade.** _____ **NR.** -2

3. **Qual é o seu estado civil?**

Solteiro/a..... 1 Divorciado/a..... 3

Casado/a ou união de facto..... 2 Viúvo/a..... 4

NR..... -2

4. **Qual o grau de instrução mais elevado que completou?**

Não completou qualquer nível de escolaridade..... 1

1º Ciclo do Ensino Básico (antigo ensino primário)..... 2

2º Ciclo do Ensino Básico (antigo ciclo preparatório)..... 3

3º Ciclo (9º ano, antigo curso geral ou 5º ano)..... 4

12º Ano (Antigo propedêutico ou antigo 7º ano do liceu)..... 5

Bacharelato ou frequência do Ensino superior..... 6

Ensino Superior (Licenciatura; Mestrado; Doutoramento)..... 7

NR..... -2

5. **Qual a sua ocupação principal?**

Exerce uma atividade profissional..... 1

Está desempregado/a..... 2

Trabalhador/a familiar não-remunerado/a..... 3

Reformado/a ou pensionista..... 4

Estudante..... 5

Trabalhador/a-Estudante..... 6

NR..... -2

6. **Descreva, por favor, o que faz na atividade profissional.**

_____ **NR.**..... -2

7. **Que tipo de dedicação atribui à sua atividade profissional?**

Full-time..... 1

Part-time..... 2

NS..... -1

NR..... -2

8. Que tipo de contrato possui?

(Pode escolher várias opções)

Contrato sem prazo.....	1
Contrato a prazo.....	2
Recibos verdes.....	3
Estágio remunerado.....	4
Estágio não remunerado.....	5
Outra. Qual?.....	6
NS.....	-1
NR.....	-2

9. Qual o grau de instrução mais elevado que o seu pai completou?

Não completou qualquer nível de escolaridade.....	1
1º Ciclo do Ensino Básico (antigo ensino primário).....	2
2º Ciclo do Ensino Básico (antigo ciclo preparatório).....	3
3º Ciclo (9º ano, antigo curso geral ou 5º ano).....	4
12º Ano (Antigo propedêutico ou antigo 7º ano do liceu).....	5
Bacharelato ou frequência do Ensino superior.....	6
Ensino Superior (Licenciatura; Mestrado; Doutoramento).....	7
NS.....	-1
NR.....	-2

10. Qual o grau de instrução mais elevado que a sua mãe completou?

Não completou qualquer nível de escolaridade.....	1
1º Ciclo do Ensino Básico (antigo ensino primário).....	2
2º Ciclo do Ensino Básico (antigo ciclo preparatório).....	3
3º Ciclo (9º ano, antigo curso geral ou 5º ano).....	4
12º Ano (Antigo propedêutico ou antigo 7º ano do liceu).....	5
Bacharelato ou frequência do Ensino superior.....	6
Ensino Superior (Licenciatura; Mestrado; Doutoramento).....	7
NS.....	-1
NR.....	-2

11. Descreva, por favor, de forma sucinta, a última profissão do seu pai.

_____	NS..... -1
	NR..... -2

12. Descreva, por favor, de forma sucinta, a última profissão da sua mãe.

NS..... -1
NR..... -2

13. Da sua rede familiar, de amigos e conhecidos, mencione abaixo 5 pessoas que poderiam ajudá-lo/a a arranjar um emprego.

<u>Grau de parentesco, amizade ou interconhecimento, Namorado(a)/cônjuge</u>	<u>Duração da relação (semanas, Meses, Anos)</u>	<u>Nº de contactos durante a semana</u>	<u>Situações de socialização</u> (Pode escolher várias opções)
			Desabafar..... 1 Desporto..... 7 Convívio..... 2 Outro..... 8 Trabalho..... 3 Moram na mesma casa 4 Qual? _____ Associativismo..... 5 Relação de vizinhança..... 6
			Desabafar..... 1 Desporto..... 7 Convívio..... 2 Outro..... 8 Trabalho..... 3 Moram na mesma casa 4 Qual? _____ Associativismo..... 5 Relação de vizinhança..... 6
			Desabafar..... 1 Desporto..... 7 Convívio..... 2 Outro..... 8 Trabalho..... 3 Moram na mesma casa 4 Qual? _____ Associativismo..... 5 Relação de vizinhança..... 6
			Desabafar..... 1 Desporto..... 7 Convívio..... 2 Outro..... 8 Trabalho..... 3 Moram na mesma casa 4 Qual? _____ Associativismo..... 5 Relação de vizinhança..... 6
			Desabafar..... 1 Desporto..... 7 Convívio..... 2 Outro..... 8 Trabalho..... 3 Moram na mesma casa 4 Qual? _____ Associativismo..... 5 Relação de vizinhança..... 6

14. Indique, qual destas 5 pessoas contactou, ou contactaria preferencialmente numa eventual situação de desemprego, para o/a ajudar na obtenção de emprego?

15. Descreva, por favor, de forma sucinta, a profissão dessa pessoa.

	NS.....	-1
	NR.....	-2

16. Qual o grau de instrução mais elevado que essa pessoa completou?

Não completou qualquer nível de escolaridade.....	1
1º Ciclo do Ensino Básico (antigo ensino primário).....	2
2º Ciclo do Ensino Básico (antigo ciclo preparatório).....	3
3º Ciclo (9º ano, antigo curso geral ou 5º ano).....	4
12º Ano (Antigo propedêutico ou antigo 7º ano do liceu).....	5
Bacharelato ou frequência do Ensino superior.....	6
Ensino Superior (Licenciatura; Mestrado; Doutoramento).....	7
NS.....	-1
NR.....	-2

17. Indique, neste diagrama, a posição hierárquica que essa pessoa ocupa na atividade profissional que exerce.